

REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

2009

ACERCA DE ESTE REPORTE



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2009



ÍNDICE DE CONTENIDOS

	» PRESENTACIÓN (PÁG. 4 - 7)
	4. Mensaje del Presidente del Directorio
	6. Visión del Gerente General
1	» LA EMPRESA (PÁG. 8 - 43)
	9. Principios Orientadores: Misión, Visión y Valores
	14. El Negocio
	19. Sustentabilidad: Directrices, Prioridades e Impactos
	28. Gobierno Corporativo y Organización
	32. Relación con sus Grupos de Interés
	36. Clientes: Soluciones Sustentables y Servicio de Excelencia
	38. Reconocimientos y Premios Obtenidos
	39. Valor Generado y Distribuido entre los Agentes Económicos
2	» COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD Y LAS COMUNIDADES VECINAS (PÁG. 44 - 59)
	45. Confiabilidad, Disponibilidad y Sustentabilidad del Suministro Eléctrico
	52. Inversión Social hacia las Comunidades Vecinas y la Sociedad
3	» COLABORADORES Y CONTRATISTAS (PÁG. 60 - 77)
	62. Empleo
	64. Clima, Calidad de Vida y Relaciones Laborales
	68. Capacitación, Desarrollo y Gestión del Conocimiento
	72. Beneficios para los Colaboradores
	74. Seguridad y Salud Ocupacional
4	» RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE Y LAS COMUNIDADES VECINAS (PÁG. 78 - 90)
	80. Impactos Sociales de las Líneas y Subestaciones
	85. Impactos Ambientales de los Proyectos y la Operación de Transelec
	88. Manejo de la Energía, Materiales, Residuos y Emisiones al aire
	» ANEXOS
	92. Índice de Contenidos GRI (G3)
	106. Información de Contacto
	107. Encuesta de Opinión

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO

1.1

Seguros y sólidos



Los accionistas de Transelec visualizamos la Responsabilidad Social Empresarial como un componente prioritario de la gestión de negocios y que involucra el mejoramiento continuo en los ámbitos laboral, de seguridad, salud, medioambiente y relaciones con la comunidad. Por ello, cuando en junio de 2006 se materializó la adquisición de Transelec, propusimos revisar a fondo la forma en que la Responsabilidad Social Empresarial se plasmaba al interior de la compañía.

A partir del mencionado diagnóstico, se definieron los factores críticos de sustentabilidad de la organización y con ello, su promesa a la sociedad en materia de sustentabilidad. Asimismo, se establecieron los ejes estratégicos que guiarían su quehacer en esta materia, y los planes de acción para el período 2008-2010.

De este modo, a mediados de 2008, Transelec lanzó su Política de Sustentabilidad, donde hizo explícito su firme compromiso con la seguridad, la salud ocupacional, el medioambiente y las relaciones con las comunidades, especialmente las vecinas a nuestras instalaciones. En 2009 este compromiso se materializó en los procesos de certificación de la compañía en torno a estándares clave como la ISO 14.001 y la OHSAS 18.001, así como en la ejecución de una serie de programas e iniciativas de responsabilidad corporativa destinadas a alcanzar un mayor involucramiento de la compañía con su entorno, a lograr una mejor comprensión acerca del servicio que entregamos y a fortalecer diversos ámbitos de la educación, especialmente al interior de las escuelas vecinas a nuestras principales subestaciones, entre otras acciones.

Creemos que éstos son pasos esenciales para que Transelec siga contando con la debida licencia de las comunidades para operar, en un entorno cada vez más demandante en materias sociales y ambientales.

La historia de Transelec está cargada de hitos que la ponen al frente del desarrollo sustentable del sistema eléctrico, destacando muy especialmente la promoción de proyectos con visión de largo plazo. Ya en 1986, se diseñó el primer sistema en 500 kV para el tramo Ancoa–Alto Jahuel, previendo las necesidades futuras del sistema, con el propósito de minimizar los impactos venideros en el entorno social y ambiental. Esa mirada hoy es crecientemente compartida por las autoridades y otros actores clave del sector eléctrico, de manera tal que los diseños de las soluciones de transmisión integran los análisis que permiten prever y acotar las intervenciones ambientales y sociales futuras.

Luego de casi tres años de trabajo, la publicación de este Reporte de Sustentabilidad es un hito en la historia de la compañía. Hoy Transelec, con la satisfacción de la tarea cumplida, puede ofrecer este documento e instrumento a la comunidad y mostrar cómo las diversas iniciativas que se desarrollaron durante el año 2009 han permitido materializar su Política de Sustentabilidad. Los accionistas tenemos el convencimiento de que los lineamientos planteados en estas páginas constituyen un reflejo visible del espíritu y la filosofía que por años han inspirado el accionar de Transelec.



JEFFREY M. BLIDNER
Presidente del Directorio

VISIÓN DEL GERENTE GENERAL

ANDRÉS KUHLMANN

Gerente General de TRANSELEC

1.1

1. DESDE SU PERSPECTIVA, ¿CUÁLES SON LOS TEMAS PRIORITARIOS Y DESAFÍOS EN SUSTENTABILIDAD PARA TRANSELEC EN LOS PRÓXIMOS AÑOS?

Nuestro desafío para ser sustentables es siempre mirar nuestro negocio como un proceso de mejora continua, capaz de adaptarse a los escenarios y de prever los requerimientos y demandas de todos nuestros públicos de interés. Esto que parece tan simple, requiere de un equipo de primer nivel que tenga actitud para estos retos y que, además, cuente con las herramientas necesarias para llevarlos adelante. Nosotros tenemos ese equipo, pero requerimos mantenerlo actualizado para adelantarse a los desafíos que emerjan y darles respuestas que surjan de la innovación. En esto estamos trabajando actualmente.

En el ámbito de las herramientas ha sido indispensable la implementación del Sistema de Gestión Integrado en toda la compañía, contribuyendo así a que la sustentabilidad sea parte del diseño de nuestros procesos. En lo que se refiere a la relación con nuestros distintos grupos de interés, tenemos el tremendo desafío de estar siempre conectados con ellos y de mantener una relación armónica, tanto en las comunidades con las que ya operamos, como con aquellos que serán nuestros nuevos vecinos.

2. TRANSELEC ES PARTE DE UNA EMPRESA DE CAPITALES CANADIENSES. ¿CUÁLES SON LOS LINEAMIENTOS DE LA CASA MATRIZ EN MATERIA DE SUSTENTABILIDAD?

Canadá es un país con una larga tradición de responsabilidad social, debido a su cultura y a su nivel de desarrollo. Es por ello que nuestros accionistas siempre han prestado mucha atención a la forma en que equilibramos los ámbitos económico, social y ambiental, tanto en nuestras operaciones diarias como en el desarrollo de nuevos proyectos. No hay que perder de vista que el consorcio que es propietario de Transelec está conformado mayoritariamente por fondos de pensiones que, entre otras políticas, cuentan con exigentes códigos de ética y Lineamientos de Inversiones Responsables, que determinan cómo deben desarrollar sus negocios con una visión de largo plazo. En este sentido, cabe destacar que hay consistencia con lo que ha sido la historia de Transelec y, lo que es más importante, una visión común sobre el futuro.

3. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES IMPACTOS SOCIALES Y AMBIENTALES DE UNA EMPRESA DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICA Y QUÉ ESTÁ HACIENDO TRANSELEC AL RESPECTO?

Como toda actividad humana, nuestro negocio genera impactos en su entorno, pero éstos son menores. ¿La razón? Una vez que hemos puesto en marcha un proyecto, éste no suma impactos relevantes en el tiempo. Lo anterior, porque los sistemas de transmisión no contaminan ni generan residuos sólidos o líquidos.

En principio, nuestro impacto es esencialmente visual y es por ello que se hacen los mayores esfuerzos de mitigación en su etapa de diseño, siempre tratando de evitar los centros poblados y áreas protegidas del país. Así, cuando es imposible no intervenir una zona de atractivo escénico, buscamos emplazar nuestros tendidos en los lugares de menor visibilidad y, si enfrentamos áreas pobladas, evitamos el paso por espacios en los que la propiedad de la tierra esté muy atomizada.

En la etapa de construcción de las líneas, uno de los temas que podría ser más crítico es el roce, que consiste en la corta de la vegetación que está debajo de las líneas de alta tensión. Sin embargo hoy, a diferencia de cómo se hacía en el pasado, se mantiene toda la vegetación arbustiva menor de cuatro metros por lo que los impactos en este sentido son menos también.

En términos comparativos el sector transmisión, pese a su relevancia, produce impactos menores en relación a los que registran otras actividades industriales. A escala local nuestras intervenciones son menores, pero esto no impide que estemos empeñados en minimizar la afectación ambiental y social en el largo plazo.

4. A SU JUICIO Y EN RELACIÓN A LOS TEMAS DE SUSTENTABILIDAD ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES INICIATIVAS Y AVANCES DE TRANSELEC, DURANTE EL AÑO 2009?

Creo que lo más destacable es el total compromiso de nuestra gente con la noción de desarrollo sustentable. Es esta convicción la que nos ha permitido avanzar con firmeza en la implementación de un Sistema de Gestión Integrado de excelencia e incorporar a todos nuestros procesos los más exigentes estándares internacionales en los ámbitos medioambiental y de seguridad y salud ocupacional. Asimismo, 2009 estuvo marcado por hitos como la primera versión de nuestro concurso Innovando con Energía, que convocó a más de 120 innovadores y emprendedores de todo el país, para aportar con soluciones nuevas y relevantes a la eficiencia energética y sustentabilidad de todos los hogares. El programa Creciendo Juntos ya completó su segundo año en torno a su misión de fortalecer la gestión y posibilidades de desarrollo de los micro y pequeños contratistas que nos prestan sus servicios a nivel regional. También habría que destacar nuestro programa Puertas Abiertas que, por medio de iniciativas como Juega Más o la muestra El Mágico Viaje de la Electricidad, le han dado una mayor trascendencia y alcance a la fuerte tradición de involucramiento de nuestras subestaciones y trabajadores con su entorno. Afortunadamente, el año 2009 nos ofrece muchas alternativas para relevar y proyectar hacia el futuro en materia de sustentabilidad.



1. LA EMPRESA



1.1

» PRINCIPIOS ORIENTADORES: MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

4.8

MISIÓN

Liderar en el desarrollo del sistema eléctrico nacional, expandiendo en forma sustentable y eficiente, el sistema de transmisión y mejorando -rentable y continuamente- la seguridad de energía eléctrica a lo largo de todo el país.

VISIÓN

Se centra en la consolidación de su liderazgo sobre la base de un acelerado crecimiento por la vía de ampliaciones, nuevos proyectos y eventuales adquisiciones, así como a través de la modernización y el mejoramiento continuo de sus instalaciones y procesos de gestión. Esta visión se sustenta y apoya en criterios de sustentabilidad, tanto interna como externamente, que satisfacen las necesidades de un país cada vez más involucrado con un progreso con calidad de vida y estándares internacionales.

VALORES

Los principios y valores que orientan la labor de Transelec son:

Excelencia | Compromiso | Respeto | Integridad

La **excelencia** se expresa en la capacidad de la compañía de hacer siempre bien su trabajo, agregando valor en cada etapa del proceso productivo. Transelec busca mejorar continuamente el desarrollo profesional y personal de cada trabajador y estar siempre al servicio de sus clientes.

El **compromiso** de Transelec se refleja en que asume la responsabilidad por las decisiones y los resultados que se obtienen. Sus integrantes se sienten orgullosos de pertenecer a ella. A través del trabajo, Transelec busca generar confianza, tanto en sus trabajadores y familias como en las comunidades donde efectúa sus labores, tratando de mejorar el capital social y la calidad de vida de todos ellos.

En esta labor la empresa enfatiza el **respeto** hacia los demás empleados y la capacidad de escuchar al otro. En este contexto, considera esencial el respeto por la diversidad racial, de género, de salud, estética, religiosa, sindical o cualquiera otra. También busca prácticas laborales justas y transparentes, donde todas las personas son valoradas.

En Transelec la **integridad** es un principio rector de su labor, y se manifiesta en el respeto a las leyes y la coherencia en su actuar. Hay honestidad en las relaciones con los compañeros de trabajo, proveedores y clientes. La compañía quiere generar confianza, actuando en coherencia con los valores de la empresa, respondiendo a los compromisos y al cumplimiento de los objetivos, con el único fin de entregar un servicio confiable y seguro, que aporte al desarrollo del país y de sus habitantes.

» NUESTRA HISTORIA • TRANSELEC: UNIENDO A CHILE CON ENERGÍA

» LOS INICIOS (1940-1955)

La historia de Transelec comienza en 1943, cuando Corfo crea la Empresa Nacional de Electricidad (Endesa) con el fin de llevar a cabo un plan de electrificación nacional consistente en la construcción de nuevas unidades generadoras y, especialmente, de una red de líneas de transmisión regionales para conectarlas. De este periodo, destaca el caso del sistema en 154 kV Abanico-Concepción-San Vicente que, a raíz de los problemas de suministro de equipos derivados de la II Guerra Mundial, sólo pudo ser concluido en 1948 y que permitió electrificar una amplia zona de Concepción al sur. En 1952 fue todo un hito la puesta en servicio del sistema de transmisión en 66 kV asociado a la central Los Molles y que permitió abastecer a la IV Región. Hacia 1954, se habían creado cuatro sistemas regionales independientes: La Serena-Punitaqui, La Ligua-Talca, Chillán- Victoria y Valdivia-Puerto Montt. En el resto del país sólo algunas ciudades aisladas contaban con centrales de generación propias.



Línea Atacama-Encuentro, Desierto de Atacama, II Región

El **98%** de la población del país
es abastecida con la electricidad
que transporta Transelec.

» LA INTERCONEXIÓN (1955-1968)

Pese al desarrollo inédito experimentado por el sistema con la creación de las redes regionales, hacia mediados de los '50, la escasez de suministro seguía siendo un problema. Para acabar con las pérdidas que ocasionaban los constantes racionamientos, se impulsó una serie de importantes proyectos. La primera obra fue la central hidroeléctrica Cipreses (101,4 MW), ubicada en la hoya del Maule, en un punto equidistante de Santiago y Concepción. Sendas líneas de transmisión en 154 kV (Cipreses-Santiago y Charrúa-Itahue) conectaron en 1955 ambos centros de consumo, dando origen al Sistema Interconectado Central (SIC), que abarcó así desde La Ligua hasta Victoria. En 1960, el SIC se extendió por el norte a Illapel y, dos años más tarde, con la línea Charrúa-Temuco, así como por la conexión de la central Pullinque (49 MW) con dicha línea y Puerto Montt, alcanzaría a la capital de la Región de los Lagos. En 1965 un cable submarino (aéreo en la actualidad a) atravesó el canal de Chacao y llevó electricidad a la Isla Grande de Chiloé. Otro hito fue la construcción de la primera línea de 220 kV, Rapel-Cerro Navia que, en 1966, conectó la Central Rapel con la creciente demanda eléctrica de la zona central.



Línea Cipreses-Itahue, Valle del Maule, VII Región

» LA CONSOLIDACIÓN (1968-1985)

En los '70, el desarrollo de industrias, como la petroquímica en la zona de Concepción y la acerera en Huachipato, impulsó la puesta en servicio las líneas en 154 kV Coronel-Hualpén y San Vicente-Hualpén. El sistema 220 kV se extendió hacia el oeste, alimentando a Concepción, y hacia el norte, para transportar la energía hacia Santiago. Asimismo, el SIC creció hacia el norte con la construcción de sistemas en 110 kV y de las líneas Maitencillo-Cardones y Pan de Azúcar-Maitencillo, en 1974. Hasta 1978, la interconexión con el Norte Chico se intensificó con líneas que unían San Isidro (hoy Quillota) y Cardones. A principios de los '80, a raíz de la conexión de la minera El Salvador, el SIC llegó a Diego de Almagro, mientras que por el sur, el desarrollo de las líneas de 220 kV llegaba hasta Puerto Montt.



Línea Charrúa-Concepción, VIII Región

» LA NUEVA TECNOLOGÍA (1986-2000)

El 1 de enero de 1986 comenzó la era de la extra alta tensión, con la puesta en servicio de las primeras líneas en 500 kV (Ancoa-Alto Jahuel 1 y 2) requeridas para inyectar al SIC la energía generada por el complejo Colbún-Machicura. En 1991, para mejorar el abastecimiento de las Regiones III, IV V y Metropolitana se aumentó la capacidad de transmisión de las líneas en 500 kV y se concluyó el tendido de 220 kV entre Puerto Montt y Charrúa, configurando el sistema troncal entre Alto Jahuel y Polpaico.

En marzo de 1993, Endesa transformó su División de Transmisión en la filial Compañía Nacional de Transmisión Eléctrica S.A. y luego, nació Transelec

S.A. con el fin de planificar, operar y mantener el sistema y prestar servicios a las diferentes generadoras usuarias del SIC. Ese mismo año, fue inaugurado el cruce aéreo del canal Chacao, consistente en dos torres de 179 metros de altura y un tendido de 2.680 metros de longitud. En 1996, Transelec construyó su primera línea de 220 kV entre Charrúa y Ancoa para conectar Pangue (460 MW) y que luego sería ampliada para conectar Ralco. Asimismo, en 1999 destacó el levantamiento de la línea de emergencia entre Quillota y Polpaico que, luego de pasada la sequía que mermó la generación de electricidad en el sur, fue desmantelada.



Desierto en la zona de Iquique, I Región

Para servir desde Arica a Chiloé, Transelec opera más de **8.000** kilómetros de líneas y medio centenar de subestaciones.



Cruce aéreo del Canal de Chacao, X Región

» LA TRANSMISIÓN DEL SIGLO XXI (2000-2009)

El sistema de transmisión del SIC, que ya había sido separado funcionalmente de las actividades de generación y distribución al interior del holding Enersis, alcanzó plena independencia en octubre de 2000 cuando el 100% de las acciones de Transelec fue adquirido por la compañía canadiense Hydro-Québec. En 2003, Transelec ingresó al SING tras la compra de 924 kilómetros de líneas de 220 kV. En 2004, se inauguró el mayor desarrollo de transmisión de todos los tiempos: la ampliación a 500 kV del sistema entre Charrúa y Alto Jahuel, que dio cabida a la conexión de la central hidroeléctrica Ralco (690 MW). Atraído por los desafíos presentados en la Ley Corta I, en junio de 2006 el consorcio canadiense liderado por Brookfield Asset Management adquirió el 100% de la propiedad accionaria de Transelec, aportando su gran fortaleza financiera al servicio de las necesidades de crecimiento del país.

En diciembre de 2008, la energización en 500 kV de la línea de doble circuito Alto Jahuel-Polpaico, se convirtió en el mejor reflejo de este nuevo impulso y en la obra que permitió acabar con la saturación de la red hacia el norte y materializó, en importante medida, la conformación de un anillo de 500 kV en torno a Santiago, que es uno de los desarrollos clave para el futuro del sistema. Durante 2009, Transelec trabajó en la implementación de mejoras tecnológicas para una mayor eficiencia del sistema a nivel nacional. La instalación del sistema Statcom, para el aumento de la capacidad máxima de transmisión y las ampliaciones el sistema troncal y subtransmisión, además de la puesta en marcha de la S/E Nogales, que permitirá expandir eficientemente el sistema desde la V Región hacia el norte del país, son una fiel muestra de ello. Apoyando la diversificación de la matriz energética nacional, conectó los centros de generación eólicos Canela II y Totoral, convirtiéndolos en los primeros en aportar potencia proveniente de una fuente de ERNC al SIC. Otro importante hito del periodo fue la formación de la Red de Estudios de Transmisión (RET), instancia a través de la cual Transelec convoca a universidades, expertos multidisciplinarios y empresas del sector para reflexionar y generar el conocimiento necesario para el desarrollo sustentable del sector transmisión en el país.



Vista ciudad de Santiago, RM



Centro de Despacho Transelec

» PRESENCIA DE TRANSELEC EN LOS SISTEMAS INTERCONECTADOS DEL NORTE GRANDE (SING) Y CENTRAL (SIC)

ZONA NORTE GRANDE

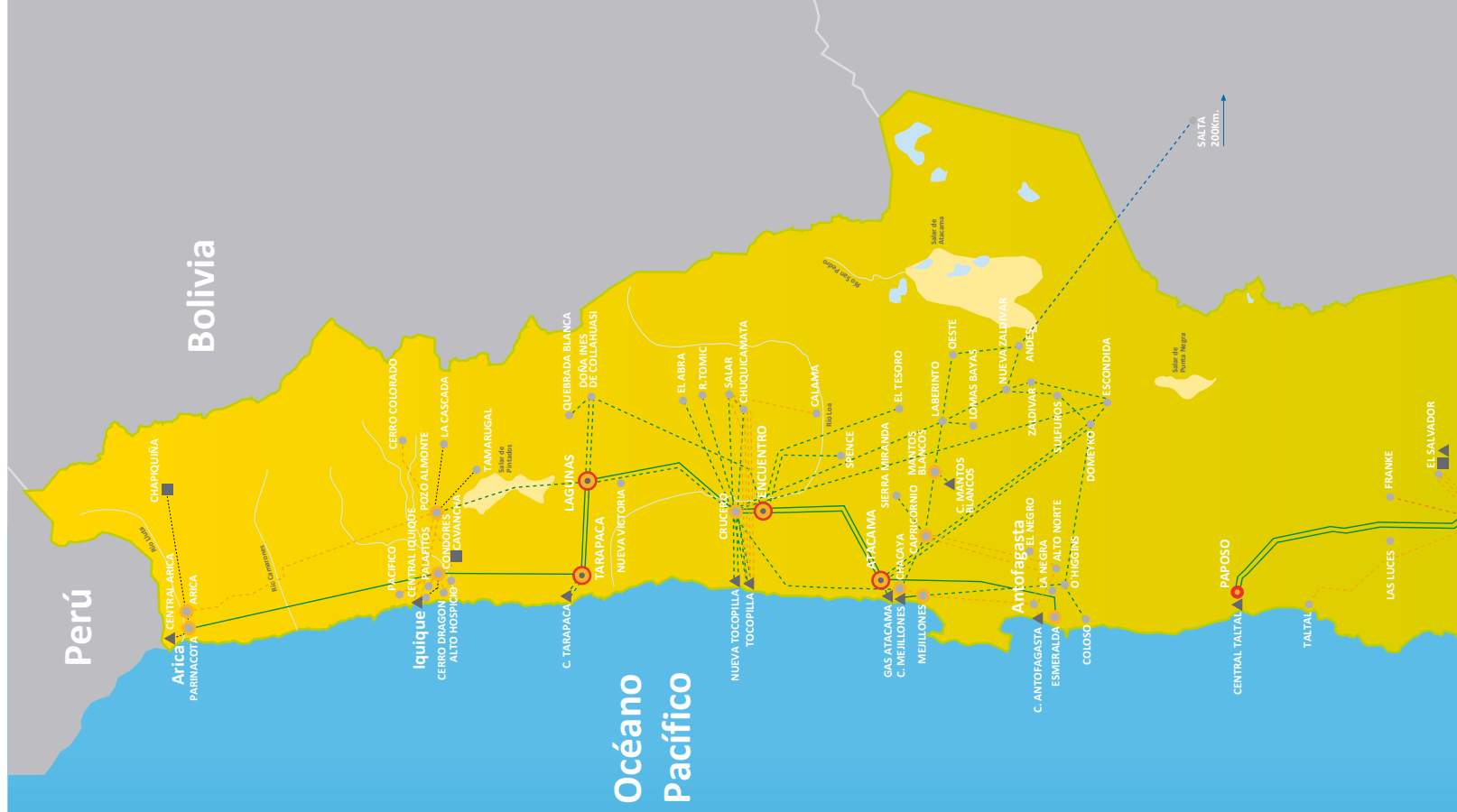


Cubre las regiones de Arica-Parinacota y Antofagasta y es un sistema orientado eminentemente al abastecimiento de las faenas de extracción de minerales. En esta zona las líneas de Transelec suministran electricidad a todas las grandes ciudades del Norte Grande luego de recorrer por zonas desérticas y/o costeras las enormes distancias que separan a los consumidores de las fuentes de generación.

ZONA NORTE CHICO



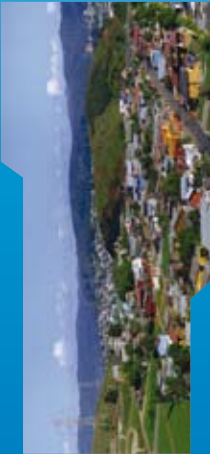
Es el primer eslabón del Sistema Interconectado Central (SIC) y sirve a la amplia zona ubicada entre caleta Paposo (II Región) y Pichidanguí (IV Región). Las líneas y subestaciones de este sistema ofrecen un servicio destinado a un consumo mixto (urbano, rural y, principalmente, minero) y está en proceso de expansión para poder conectar al SIC la energía generada por una serie de parques eólicos que se están desarrollando en la IV Región.



Isa San Félix Isa San Ambrosio	Isa Sala Y Gómez Isa de Pascua
--	--

Archiprésigo Juan Fernández

ZONA BIOBÍO

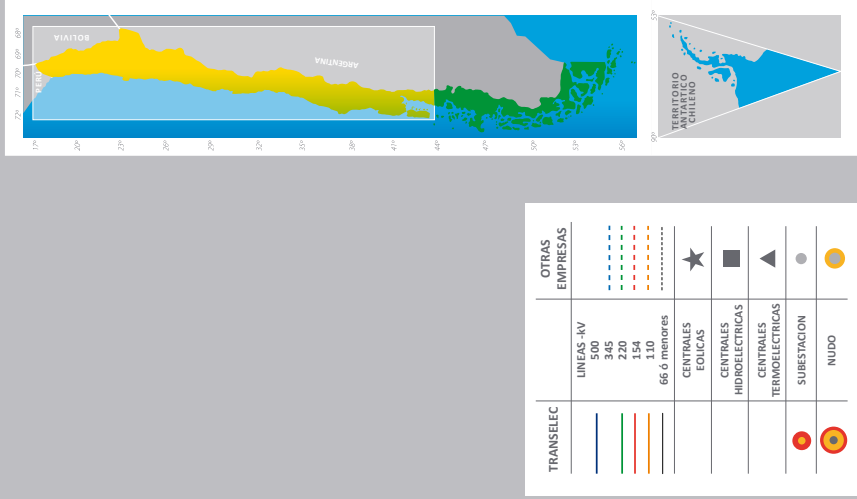


Este sistema, que abarca las instalaciones de transmisión emplazadas entre los ríos Perquillauquén y Malleco, presenta una alta concentración de subestaciones y líneas debido a la necesidad de conectar numerosas centrales hidroeléctricas emplazadas en los sectores cordilleranos de esta área con la zona central del SIC. Adicionalmente, presta los servicios de transmisión que permiten atender los importantes suministros hacia el polo industrial de Concepción.

ZONA SUR



El servicio de transmisión de Transelec Sur está enfocado, mayoritariamente, al consumo residencial y las líneas recorren amplias zonas de producción forestal. Una de las particularidades de este sistema, que abastece a las regiones de la Araucanía, Los Ríos y Los Lagos, es la conexión de la isla de Chiló con el continente, el denominado cruce del canal del Chacao, cuyas torres destacan entre las 20 más altas del mundo.



Actualizado a marzo de 2009

1.2

» EL NEGOCIO

Transelec es la empresa de transmisión de energía eléctrica más importante de Chile.

» LA EMPRESA Y SU QUEHACER

2.1 2.2 2.3 2.4 2.6 2.7 2.8 EU3 EU4

ACTIVIDAD:

TRANSPORTAR LA ENERGÍA ELÉCTRICA QUE NECESITA EL PAÍS Y SUS HABITANTES.

Sus 8.239 km de circuitos de transmisión entre Arica y Chiloé, hacen de Transelec la carretera eléctrica de Chile.

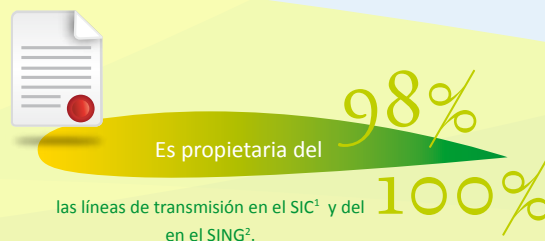
Las líneas de transmisión de la compañía transportan la electricidad desde los centros de producción hacia las ciudades y grandes usuarios industriales y mineros.

Transelec cuenta con cerca de medio centenar de subestaciones para recibir la energía generada de norte a sur y para transformar de alta a baja tensión la electricidad que da vida a las ciudades en donde habita y trabaja la gran mayoría de los chilenos.

La Compañía es responsable de que los habitantes del país dispongan de un suministro de electricidad continuo y sin interrupciones y, de esta manera, contribuir a mejorar la calidad de vida de los chilenos y aporta al desarrollo de Chile.

Este sistema de transmisión -que se extiende a lo largo de 3.168 km entre Arica y la Isla de Chiloé- incluye una participación mayoritaria de las líneas y subestaciones de transmisión troncal de los dos mayores sistemas interconectados de Chile: el Sistema Interconectado Central (SIC) y el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING).

Los ingresos de Transelec provienen, principalmente, de la comercialización de la capacidad de transporte y transformación de electricidad de las instalaciones de la empresa, tanto en el SIC como en el SING.



¹ SIC: Sistema Interconectado Central, Chile.

² SING: Sistema Interconectado del Norte Grande, Chile.

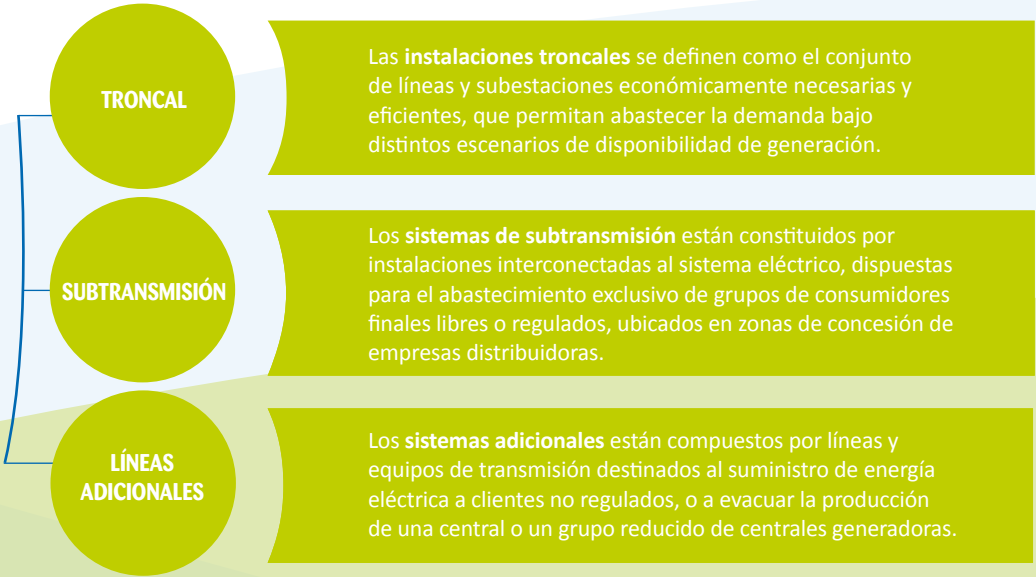
EL SISTEMA DE
 INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA
 EN CHILE

En Chile existen cuatro sistemas eléctricos interconectados: el Sistema Interconectado del Norte Grande (SING), el Sistema Interconectado Central (SIC), el Sistema Aysén y el Sistema Magallanes.

Transelec es la principal empresa proveedora de servicios de transmisión en el SING y SIC, iluminando las ciudades donde habita el 98% de la población.

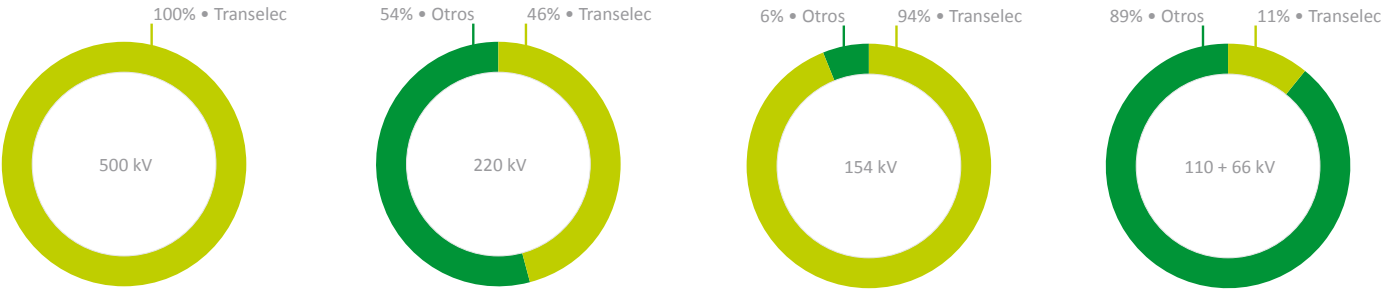
El marco legal que rige el negocio de transmisión eléctrica en Chile, y en donde opera Transelec, clasifica las instalaciones de transmisión en tres categorías:

» SEGMENTOS DEL SISTEMA DE TRANSMISIÓN EN CHILE

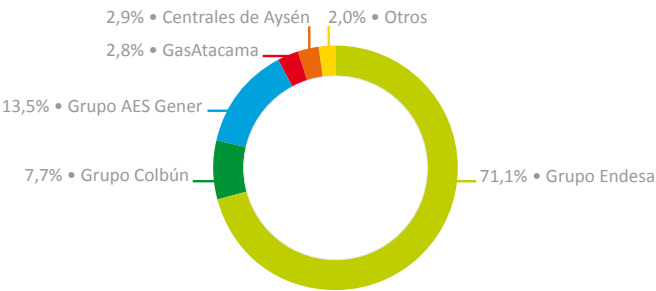


Adicionalmente, establece un esquema de acceso abierto para los dos primeros Sistemas, con lo cual las respectivas instalaciones pueden ser utilizadas por terceros bajo condiciones técnicas y económicas no discriminatorias.

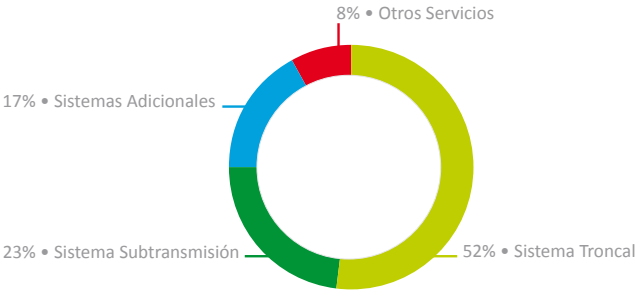
» PARTICIPACIÓN DE MERCADO (2009)



» INGRESOS POR CLIENTE (2009)



» INGRESOS POR SISTEMA (2009)



Transelec está especializada en el desarrollo de sistemas de extra alta tensión y como tal es dueña del 100% de las líneas de 500 kV y del 46% de las líneas de 220 kV que operan en Chile. Asimismo, posee una cuota de mercado de 94% en líneas de 154 kV y 11% en el segmento de líneas de 110 kV y 66 kV.

» LONGITUD DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN POR TENSIÓN (2009)

TENSIÓN	KM-LÍNEA	KM-CIRCUITO
500	1.002	1.002
220 (SING)	749	959
220 (SIC)	2.765	4.005
154	835	1.198
110	475	536
≤ 66	465	539
TOTAL KM	6.291	8.239



Mayor información sobre el marco legal que rige el negocio de la transmisión eléctrica en Chile, y sobre las actividades de Transelec en el negocio Troncal, de Subtransmisión y Líneas Adicionales, se encuentra en Memoria Anual 2009, disponible en http://www.transelec.cl/wp-content/uploads/2010/04/transelecSA_2009_b.pdf



Mayor información sobre los proyectos realizados el 2009 en los distintos negocios se encuentra en Memoria Anual 2009, disponible en http://www.transelec.cl/wp-content/uploads/2010/04/TranselecSA_2009_b.pdf

» OPERACIÓN

La empresa se distribuye en seis Gerencias de Zona (Norte Grande, Norte Chico, Central, Centro Sur, Bío Bío y Sur), cuya misión es resguardar el adecuado funcionamiento de las líneas y de las 50 subestaciones de transmisión que le pertenecen, a lo largo del país. Las subestaciones de la compañía son las encargadas de elevar la tensión de la electricidad para hacer más eficiente su transporte a lo largo de Chile y luego, de reducirla para hacer posible su distribución en las ciudades y centros de consumo del país. Las oficinas corporativas de Transelec se ubican en la ciudad de Santiago.

La capacidad total de transformación de Transelec alcanza los 10.231 MVA.

Transelec pone a disposición de las autoridades regulatorias y del desarrollo del país, su experiencia, conocimiento y estudios en torno a aquellas iniciativas que son necesarias para garantizar un sistema de transmisión troncal confiable y sustentable. Asimismo, ofrece a sus clientes de los sectores eléctrico, minero e industrial su experiencia y altos estándares en el desarrollo, operación y mantenimiento de sistemas de transmisión, de modo de permitirles focalizar sus recursos financieros y humanos en sus principales áreas de negocios.



» NATURALEZA

Nombre	TRANSELEC S.A.
Naturaleza Jurídica	Transelec S.A. es una sociedad anónima abierta.
Actividad	El objeto exclusivo de la organización es explotar y desarrollar sistemas eléctricos, de su propiedad o de terceros, destinados al transporte o transmisión de energía eléctrica. Además, presta servicios de consultoría en las especialidades de ingeniería y de gestión de empresas relacionadas con su objeto exclusivo y desarrolla otras actividades comerciales e industriales que se relacionan con el aprovechamiento de la infraestructura destinada a la transmisión eléctrica. En el cumplimiento de su objeto social, la sociedad puede actuar directamente o a través de sociedades filiales o coligadas, tanto en el país como en el extranjero.
Propiedad	En junio de 2006, el Consorcio BAM, compuesto por el fondo de inversiones Brookfield Asset Management y los fondos de pensiones Canada Pension Plan Investment Board (CPP), British Columbia Investment Management Corp. (bcIMC) y Public Sector Pension Investment Board (PSP), adquirió el 100% de las acciones de Transelec a Hydro-Québec y al IFC. Este Consorcio aporta a Transelec un grupo de inversionistas único, con un horizonte de inversión a largo plazo, una sobresaliente fortaleza financiera y políticas de sustentabilidad de clase mundial. Es importante destacar que pese a la propiedad canadiense, la administración está en manos de un grupo de ejecutivos nacionales y que el directorio está compuesto, en su mayoría, por destacados profesionales chilenos. El capital de Transelec se encuentra dividido en 1.000.000 de acciones ordinarias, nominativas y sin valor nominal. Transelec Holding Rentas Limitada posee 999.900 acciones, mientras que Rentas Eléctricas I Limitada tiene 100 acciones.
Datos Financieros (2009)*	• Ingresos: US\$ 364,2 millones. • Utilidad Neta: US\$ 93,2 millones.
Total de Trabajadores Propios (colaboradores)	427

* Incluye a la filial Transelec Norte.



Mayor información sobre el desempeño financiero de Transelec, su negocio, su propiedad e historia, se encuentra en la Memoria Anual 2009, disponible en el sitio web de la empresa

http://www.transelec.cl/wp-content/uploads/2010/04/TranselecSA_2009_b.pdf

1.3

» SUSTENTABILIDAD: DIRECTRICES, PRIORIDADES E IMPACTOS

4.8

La sustentabilidad adquiere un rol protagónico cuando se planifica el crecimiento de la red. Por eso, Transelec privilegia la adaptación y mejoramiento de la infraestructura existente, así como el desarrollo de proyectos diseñados con una visión de largo plazo, optimizando la inversión y reduciendo al mínimo los impactos sobre las personas y la naturaleza.

Una prioridad es mantener los más altos estándares de confiabilidad del sistema, ya que la compañía está consciente de que presta un servicio fundamental para los habitantes del país y las firmas que en él operan. Es por ello que Transelec trabaja, permanentemente, en la eliminación de los riesgos sobre el sistema, con una gestión de operación optimizada, modernos sistemas de prevención y control, estrictos planes de mantenimiento y renovación constante de sus instalaciones y equipos.

» 1.3.1. DIRECTRICES

VISIÓN DE LOS PROPIETARIOS CANADIENSES

Para el consorcio canadiense propietario de Transelec, la sustentabilidad económica, social y ambiental de todas sus operaciones es parte central de los lineamientos de su negocio.

Es así como, de estos cuatro fondos de pensiones, emanan directrices para Transelec en distintas materias:

BROOKFIELD ASSET MANAGEMENT (BAM)

- Código de Conducta de Negocios y Ética.
- Lineamientos para el Involucramiento con Comunidades.



Mayor información en website de la compañía.

Ver link www.brookfield.com/aboutbrookfield

CANADA PENSION PLAN INVESTMENT BOARD (CPP)

- Política de Inversiones Responsables: que incluye los impactos ambientales, sociales y factores de gobernanza de la inversión en un horizonte de largo plazo.



Mayor información en website de la compañía.

Ver link www.cppib.ca/Responsible_Investing

BRITISH COLUMBIA INVESTMENT MANAGEMENT CORP. (BCIMC)

- Lineamientos para Inversiones Responsables: incluyen aspectos de gobernanza corporativa, y responsabilidad social y ambiental.



Mayor información en website de la compañía.

Ver link www.bcimc.com/ResponsibleInvesting/Default.asp

PUBLIC SECTOR PENSION INVESTMENT BOARD (PSP)

- Código de Conducta.



Mayor información en website de la compañía.

Ver link www.investpsp.ca/en/code-of-conduct.asp

EJES PRIORITARIOS Y POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

Hacia fines de 2007, Transelec comenzó un trabajo de diagnóstico y sistematización de su Estrategia y Planes de Acción en Sustentabilidad, cuyo desarrollo prosiguió durante todo el 2009. Su objetivo fue profundizar su acción en materia económica, social, laboral y ambiental, y alinear a toda la organización en torno a la Política definida. Este ejercicio involucró la participación activa de todas las vicepresidencias de la empresa, y muy especialmente a cada una de las Gerencias de Zona.

Como parte del diagnóstico, se recogieron las expectativas y opiniones de representantes de los distintos grupos de interés internos y externos*.

A partir de este diagnóstico, se identificaron los Factores Críticos de Sustentabilidad de la compañía y con ello, se definieron los Ejes Estratégicos que guían su Acción, la Política de Sustentabilidad y los respectivos Planes de Acción para el período 2008-2010 de cada Vicepresidencia y unidad de la firma.

Este proceso permitió a la empresa definir su Política de Sustentabilidad el 2008, y desplegar las distintas iniciativas el 2009.

EJES ESTRATÉGICOS EN SUSTENTABILIDAD

Nuestra Promesa a la Sociedad

Uniendo a Chile con Energía

Transportamos, con excelencia y compromiso, la energía que Chile necesita para su Desarrollo y el mejoramiento de la **Calidad de Vida** de su gente.

Nuestros Ejes Estratégicos

RESPECTO Y CUIDADO

Con las comunidades y el medio ambiente donde operamos.



EXCELENCIA

Transportando la energía que Chile y las personas necesitan.

RESPONSABILIDAD

Velando por un bien de uso público.



COMPROMISO E INTEGRIDAD

Creando valor para nuestros grupos de interés.



* Información ampliada respecto de los grupos de interés incluidos y los resultados se encuentra en la sección “1.5. Relación con sus Grupos de Interés” , página 32.

POLÍTICA DE SUSTENTABILIDAD

En Transelec estamos comprometidos con el desarrollo sustentable y la excelencia operativa del sistema de transmisión de energía eléctrica, servicio esencial para la calidad de vida de los chilenos y el crecimiento del país.

Es así como trabajamos para mantener la calidad y el alto nivel con que desarrollamos nuestra labor, reforzando la vocación de servicio que nos caracteriza y el mejoramiento continuo en los ámbitos laborales, de seguridad, salud, medio ambiente y relaciones con la comunidad .

Basada en estos principios es que Transelec define su Política de Sustentabilidad como elemento rector de todos sus colaboradores, comprometiéndose a:

1. Desarrollar, implementar y mantener sistemas de gestión en seguridad, salud, medio ambiente y relaciones con la comunidad que cumplan con la legislación vigente y con otros compromisos asumidos por la compañía.
2. Identificar, evaluar, prevenir y controlar los riesgos que en materia de seguridad afecten a nuestros empleados, contratistas y a la comunidad en general.
3. Reafirmar como valor esencial de Transelec que ninguna meta o emergencia operacional justifica que un trabajador se exponga a riesgos no controlados.
4. Priorizar el cuidado del medio ambiente, manteniendo una actitud preventiva, que minimice los impactos adversos de nuestra actividad en el entorno natural y social.
5. Desarrollar relaciones de confianza, transparencia y mutuo beneficio con la autoridad, trabajadores, clientes, contratistas, proveedores y la comunidad.
6. Desarrollar y mantener para nuestros trabajadores programas de capacitación y prevención en materias ambientales, de seguridad, salud y relaciones con la comunidad, incentivando los mismos estándares en nuestros contratistas.
7. Promover y difundir los compromisos de la presente política entre nuestros trabajadores, contratistas, proveedores, clientes y la comunidad general.
8. Buscar, promover e implementar junto a nuestros clientes, proveedores y contratistas, las mejores prácticas, procedimientos y las soluciones tecnológicas más adecuadas para el desarrollo sustentable del sistema de transmisión.

POLÍTICA DE CALIDAD

En Transelec estamos comprometidos con la excelencia en la transmisión sustentable de energía eléctrica, servicio esencial para la calidad de vida de los chilenos y el desarrollo del país.

Es así como trabajamos con una visión de largo plazo para elevar continuamente la calidad de nuestra labor, reforzando la vocación de servicio que nos caracteriza, con una fuerte orientación a la satisfacción de nuestros clientes.

Basados en estos principios, en Transelec nos comprometemos a:

1. Desarrollar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad que permita cumplir con la legislación vigente y con otros compromisos asumidos por la compañía.
2. Alinear nuestros esfuerzos hacia la búsqueda permanente de mejorar nuestro Sistema de Gestión de Calidad, para satisfacer las necesidades, expectativas y requisitos de nuestros clientes internos y externos.
3. Realizar programas de capacitación para desarrollar al máximo el potencial de nuestros trabajadores, de modo de mantener y aumentar la calidad de nuestro servicio.
4. Buscar, promover e implementar junto a nuestros clientes, proveedores y contratistas, las mejores prácticas, procedimientos y las soluciones tecnológicas más adecuadas para optimizar el sistema de transmisión.
5. Promover y difundir los compromisos de la presente Política entre nuestros trabajadores, contratistas, proveedores y clientes.



» 1.3.2. PRIORIDADES E INICIATIVAS ESTRATÉGICAS - 2009

Año a año los desafíos del mercado crecen. Pensando en ello y en mantener el liderazgo que la caracteriza, Transelec realiza anualmente su planificación estratégica que fija las prioridades para el desarrollo del negocio y su operación. De dicha planificación se desprenden los Objetivos Estratégicos y sus respectivas Iniciativas Estratégicas que para el año 2009 fueron las siguientes:

- **“Calidad para Competir”**, cuyo foco central fue implementar el Sistema de Gestión Integrado para todas las actividades desarrolladas en Transelec, que incorpora la gestión en medio ambiente, seguridad, salud ocupacional y calidad. Dicho sistema está basado en las normas ISO 14.001, OHSAS 18.001 e ISO 9.001.



Información ampliada sobre esta iniciativa se encuentra en la sección 1.3.5 “Sistema de Gestión de la Sustentabilidad”, Pág. 25

- **“Cliente Total”**, orientado a la satisfacción total del cliente. El 2009 se desarrolló un modelo de gestión de servicio centrado en las necesidades de los actuales y potenciales clientes de Transelec, y con miras a establecer relaciones rentables de largo plazo.



Información ampliada sobre esta iniciativa se encuentra en la sección 1.6 “Clientes: Soluciones Sustentables y Servicio de Excelencia”, Pág. 37



- **“Benchmarking Operacional”**, cuyo objetivo es identificar las prácticas world class de las mejores empresas de transmisión en el mundo en materia de productividad y calidad del servicio, y contrastarlas con las prácticas de Transelec, con miras al mejoramiento continuo.



Información ampliada sobre esta iniciativa se encuentra en la sección 2.1.4 “Nuevas Tecnologías e Innovaciones para una mayor confiabilidad, accesibilidad y sustentabilidad social y ambiental”, Pág. 50

- **“Ciudadano Transelec”**, comprende un conjunto de acciones de inversión social que elevan y hacen más palpable su contribución a mejorar la calidad de vida de las comunidades locales y sociedad en general; así como a reforzar el rol de cada uno de los colaboradores de Transelec como “embajadores” de la compañía frente a su medio.



Información ampliada sobre esta iniciativa se encuentra en la sección 2.2 “Inversión Social hacia las Comunidades Vecinas y la Sociedad”, Pág. 52 a 59

- **“Gestión del Conocimiento”** (Programa BigBang) busca capturar, desarrollar, transferir y consolidar el conocimiento sobre el negocio y las tecnologías de transmisión entre los colaboradores de la compañía.

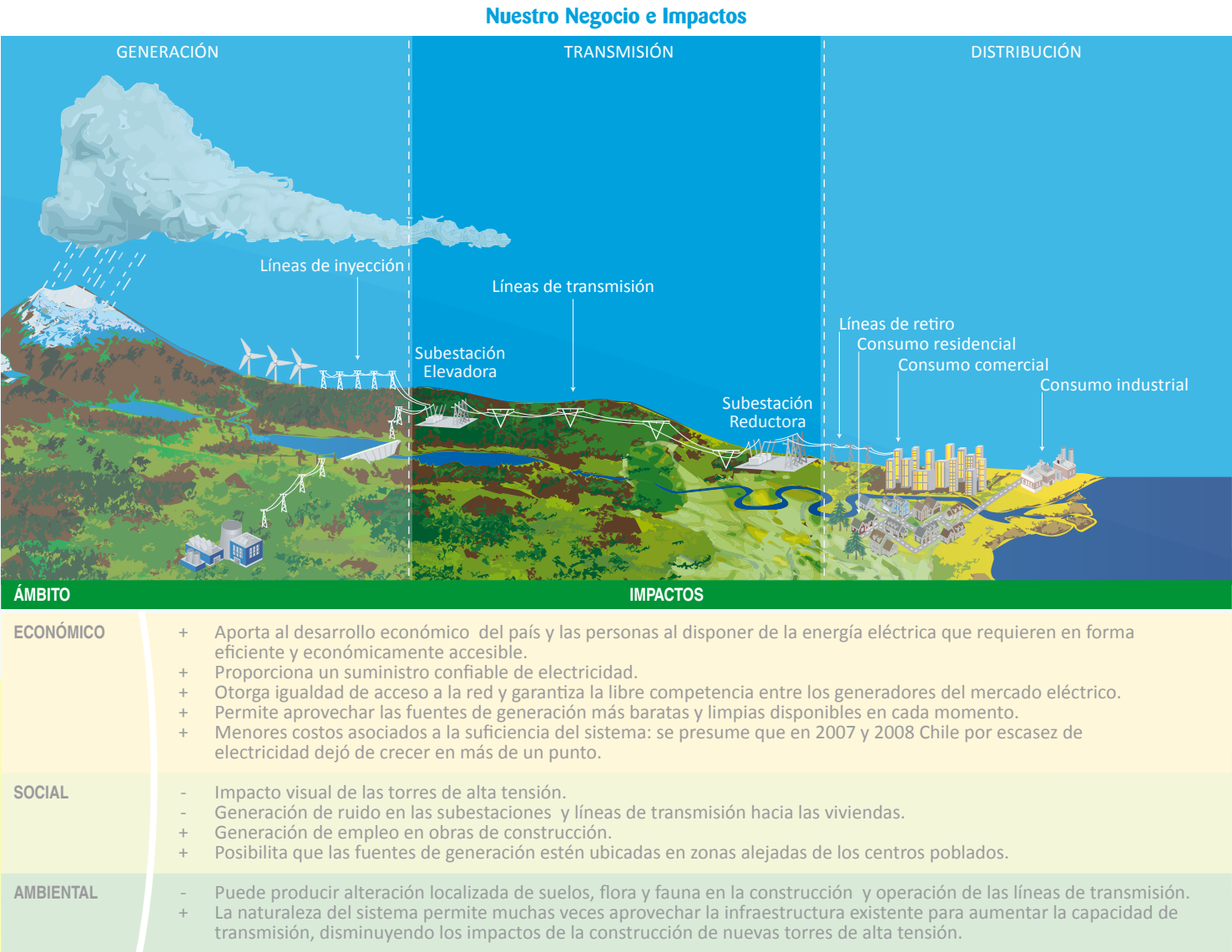


Información ampliada sobre esta iniciativa se encuentra en la sección Iniciativa Estratégica: “Programa de Gestión del Conocimiento BIGBANG” Pág. 71

» 1.3.3. TRANSELEC: IMPACTO Y ALCANCE DE SUS OPERACIONES

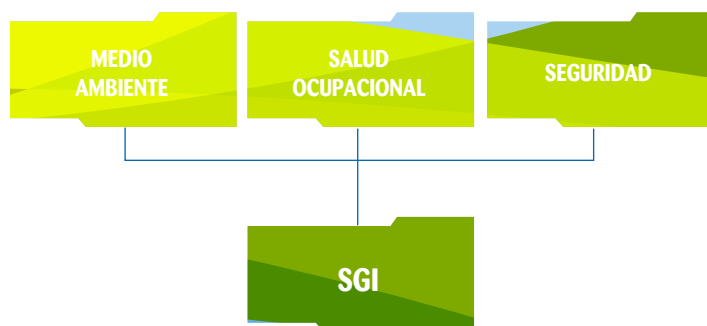
1.2

Los principales impactos económicos, sociales y ambientales, producto de la operación de la compañía, se presentan en la siguiente ilustración.



Dado el negocio que desarrolla Transelec (transmisión de energía eléctrica) su actividad genera bajas emisiones de gases efecto invernadero y baja generación de residuos. Adicionalmente, es una operación con bajo consumo de agua y energía eléctrica.

» 1.3.4. SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SUSTENTABILIDAD



INICIATIVA ESTRATÉGICA: “CALIDAD PARA COMPETIR”

El Sistema de Gestión Integrado (SGI) de Transelec busca establecer, para todas las operaciones de la compañía, estándares de gestión ambiental, de seguridad y salud ocupacional, para responder de forma eficiente y oportuna a la creciente demanda de la comunidad por servicios que mantengan la calidad ambiental y la seguridad operacional.

Para ello, y usando como base un sistema de gestión ambiental vigente desde el año 2003, a partir del año 2008 se realizó el proceso de diseño e implementación del SGI, gracias al cual a fines de 2009 la compañía alcanzó su certificación bajo los estándares ISO 14:001 y OHSAS 18001.

El objetivo del SGI es desarrollar y establecer las condiciones que permitan el mejoramiento continuo de la gestión de seguridad y medio ambiente de la organización, principalmente, a través del control de los riesgos a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores y de los impactos ambientales generados o inducidos por sus actividades o servicios.

En relación al alcance del SGI, se ha establecido que el “Sistema de Gestión Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente se aplica a todo el proceso de transmisión de energía eléctrica de Transelec; desde el desarrollo de los sistemas hasta su entrega al cliente”. El sistema permite gestionar el desempeño de la empresa en todos los ámbitos de su quehacer, tanto administrativo como operativo, con un compromiso asumido en forma individual y colectiva por todas las áreas y niveles que la conforman.

El Sistema de Gestión Integrado es dirigido por un Comité formado por los Vicepresidentes de Operaciones, Ingeniería y Construcción y Recursos Humanos. También participan los Gerentes de Explotación, de Asuntos Corporativos, de Sustentabilidad y un representante de la Vicepresidencia de Asuntos Jurídicos. Este comité se reúne mensualmente para trabajar en la elaboración y aprobación de la documentación, objetivos, metas y programas que se deben establecer para el correcto funcionamiento del SGI.



Mayor información sobre los aspectos de salud ocupacional, seguridad y medio ambiente que cubre el sistema de gestión integrado, se encuentran en los capítulos 3: “Colaboradores y Contratistas”, y 4: “Respeto por el Medio Ambiente y las Comunidades Vecinas”.

» 1.3.5. ¿CÓMO TRANSELEC ESTÁ INCORPORANDO LA SUSTENTABILIDAD EN EL DISEÑO, CONSTRUCCIÓN Y OPERACIÓN DE SUS PROYECTOS?

La incorporación de los temas de sustentabilidad en el diseño, construcción y operación de los proyectos, tienen su fuente y marco en la Política de Sustentabilidad. En este contexto, se diseñó el Modelo de Proyectos Sustentables, que sistematiza la incorporación de la variable social y ambiental en la implementación de toda nueva iniciativa. Esto significa considerar -desde la etapa conceptual de los proyectos- los riesgos, impactos y oportunidades para las personas y el medioambiente.

Este modelo considera, por ejemplo, el levantamiento de información sobre las comunidades que se verían afectadas por un proyecto en su etapa de pre factibilidad, con el objetivo de considerarlo como una variable importante en la definición del trazado de una línea o que, incluso, influya en la recomendación de no generar nuevos trazados privilegiando lograr una mayor eficiencia en la transmisión de la electricidad por las instalaciones existentes.

Una vez definida una alternativa de ruta para una futura línea, el modelo de proyectos sustentables considera la participación de las autoridades locales (Intendente, Alcalde y Gobernadores), para recoger inquietudes y sugerencias de cuál sería el menor impacto en su territorio, es decir, variables más específicas que podrían haber sido no consideradas en la etapa de estudio anterior.

Pero además de la metodología mencionada, se ha establecido un Comité para el seguimiento de estas temáticas, que contó con la participación de distintas áreas de la compañía y que permite gestionar, de manera coordinada, la variable social y ambiental. Parte del trabajo de este Comité, durante el año 2009, fue realizar un seguimiento a los temas sociales y ambientales de las nuevas iniciativas que se desarrollaron durante el período.

El modelo considera la variable social y ambiental hasta su entrega al área Operacional de Transelec o al cliente que encargó el proyecto a la empresa. Esto permite hacer seguimiento al trabajo realizado por los contratistas, a las prácticas de buen vecino y al proyecto de inversión social que, eventualmente, se haya acordado con la comunidad.



MODELO DE PROYECTOS SUSTENTABLES



» 1.3.6. ¿CÓMO LA COMPAÑÍA ESTA INVOLUCRANDO Y SENSIBILIZANDO A SUS TRABAJADORES EN LOS TEMAS DE SUSTENTABILIDAD?

Transelec está consciente de que la implementación exitosa de la Estrategia, Política e Iniciativas Estratégicas en Sustentabilidad depende del grado de compromiso de sus trabajadores, y de que estas directrices se integren en las conductas y diario quehacer de cada persona en la compañía.

Con ese objetivo el año 2009 se implementaron 2 iniciativas:

- Embajadores Transelec:** A través de talleres, charlas y e-learning, la iniciativa busca integrar actitudes favorables para un buen relacionamiento con sus comunidades vecinas; y favorecer actitudes como el trabajo en equipo, agilidad y flexibilidad.
- Charlas de Inducción:** realizadas en el marco de la iniciativa BigBang, se realizaron charlas para sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia de los temas de sustentabilidad para la compañía y la sociedad de la que es parte.



Información ampliada sobre la iniciativa “Embajadores Transelec” se encuentra en la sección 2.2 “Inversión Social hacia las Comunidades Vecinas y la Sociedad”, pág 59.

Información ampliada sobre el Programa BigBang se encuentra en la sección Iniciativa Estratégica: “Programa de Gestión del Conocimiento BIGBANG” Pág. 71.

1.4

» GOBIERNO CORPORATIVO Y ORGANIZACIÓN

» 1.4.1. GOBIERNO CORPORATIVO

4.1

Establecer un compromiso de ética empresarial y ejecutiva, donde el cumplimiento de la ley es el piso y encarnar a cabalidad su espíritu, es la meta.

» DIRECTORIO

Sus ATRIBUCIONES

Teniendo como base la visión y misión de Transelec, su Directorio se encarga de dar las pautas generales para la conducción de la compañía. Entre ellas, fijar sus objetivos anuales de mediano y largo plazo, el Plan de Negocios y el Plan Estratégico. Su prioridad son los temas estratégicos de más alto impacto y de mayor creación de valor para el accionista.

Cabe consignar que dicha entidad ha incorporado en sus estatutos exigencias en materia de transparencia que exceden a las contempladas por la legislación nacional.

De acuerdo al Repertorio de Poderes de Decisión, aprobado por el Directorio, el organismo debe conocer las materias relativas al Gobierno Corporativo, así como la designación, evaluación, fijación de remuneraciones y remoción del primer nivel jerárquico de la organización. Esto, sin perjuicio de otras funciones que dicho Repertorio le asigna y de las que señalan las leyes.



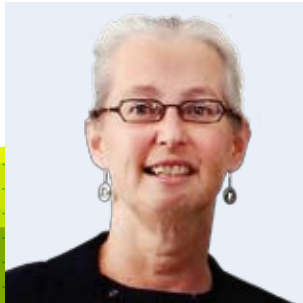
» PRESIDENTE
JEFFREY BLIDNER
Abogado
Canadiense



» DIRECTOR
BRUCE HOGG
Licenciado en Comercio,
Universidad de Alberta.
Licenciado en Derecho,
Universidad de Toronto.
Canadiense



» DIRECTOR
PATRICK CHARBONNEAU
Chartered Financial Analyst
Canadiense



» DIRECTOR
BRENDA EATON
Economista
Master en Economía,
University of Victoria
Canadiense



» DIRECTOR
FELIPE LAMARCA CLARO
Ingeniero Comercial

SUS INTEGRANTES

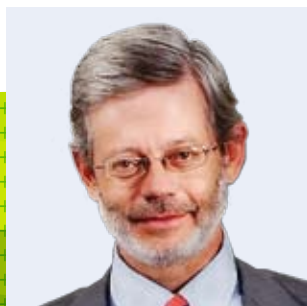
El Directorio está compuesto por nueve miembros titulares, que son designados por los accionistas en la Junta respectiva. Permanecen en sus cargos por un período de dos años y pueden ser reelegidos. Por cada director titular hay un director suplente. Los directores elegidos por la Junta de Accionistas son los encargados de designar al Presidente.

Integrado por miembros de excelencia, cada uno es experto en variadas materias económicas, financieras y de negocios. Cumplen su rol a cabalidad, pues participan activamente en las reuniones y estudian en profundidad cada una de las temáticas sobre las que deben tomar decisiones.

Ellos reciben, anticipadamente, la información necesaria para preparar sus sesiones, de manera de hacer análisis exhaustivos, previos a la toma de decisiones. El tamaño del Directorio, de tan sólo nueve integrantes, permite agilidad en la toma de decisiones, participación y compromiso de sus miembros y representatividad de todos los accionistas.

En la Junta Extraordinaria de Accionistas, realizada el 28 de octubre de 2009, se designó el nuevo directorio de la empresa, quedando conformado por los señores Jeffrey Blidner como director titular y el Sr. Thomas Keller como su respectivo director suplente; el Sr. Bruce Hogg como director titular y el Sr. Graeme Bevans como su respectivo director suplente; el Sr. Patrick Charbonneau como director titular y el Sr. Paul Dufresne como su respectivo director suplente; la señora Brenda Eaton como directora titular y el Sr. Richard Dinneny como su respectivo director suplente; el Sr. Felipe Lamarca Claro como director titular y el Sr. Enrique Munita Luco como su respectivo director suplente; el Sr. Juan Andrés Fontaine Talavera como director titular y el Sr. Juan José Eyzaguirre Lira como su respectivo director suplente; el Sr. Blas Tomic Errázuriz como director titular y el Sr. Federico Grebe Lira como su respectivo director suplente; el Sr. José Ramón Valente Vías como director titular y el Sr. Juan Paulo Bambach Salvatore como su respectivo director suplente, y el Sr. Alejandro Jadresic Marinovic como director titular y el señor Juan Irrarázabal Covarrubias como su respectivo director suplente.

Durante el ejercicio 2009, la sociedad Transelec S.A. sostuvo 12 reuniones ordinarias y 6 reuniones extraordinarias de Directorio.



» DIRECTOR

JUAN ANDRÉS FONTAINE TALAVERA
Ingeniero Comercial
Master en Economía,
University of Chicago



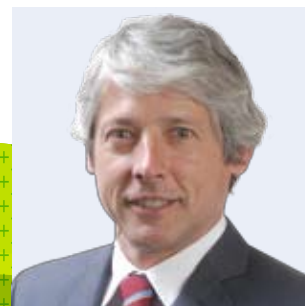
» DIRECTOR

BLAS TOMIC ERRÁZURIZ
Ingeniero Civil Industrial
Ph. D. Desarrollo Económico,
Sussex University



» DIRECTOR

JOSÉ RAMÓN VALENTE VÍAS
Ingeniero Comercial
MBA, University of Chicago



» DIRECTOR

ALEJANDRO JADRESIC MARINOVIC
Ingeniero Civil Industrial
Ph.D. en Economía,
Universidad de Harvard

» SECRETARIO DEL DIRECTORIO

FERNANDO ABARA ELÍAS
Asuntos Jurídicos Transelec



Mayor información en website de la compañía y en Memoria Anual 2009.

Ver link http://www.transelec.cl/wp-content/uploads/2010/04/TranselecSA_2009_b.pdf

COMITÉ DE AUDITORÍA

En el año 2007 se creó un Comité de Auditoría con un carácter distinto de aquel establecido en la ley sobre Sociedades Anónimas. Conformado por cuatro directores, el Comité tiene como funciones revisar los informes de los auditores, los balances y otros estados financieros de la compañía.

Durante 2009, se implementó completamente el Departamento de Auditoría Interna, orientado a funciones de negocios, el cual reporta a dicho Comité. Asimismo, entre otras materias, durante el período el Comité recomendó al Directorio la aprobación de los Estados Financieros trimestrales y el correspondiente al año 2008.

» ÉTICA Y CÓDIGOS DE CONDUCTA

MANUAL DE INFORMACIÓN DE INTERÉS PARA EL MERCADO

En mayo de 2008, Transelec publicó el Manual de Información de Interés para el Mercado que contiene las políticas y normas internas referidas al tipo de información, que será puesta a disposición de los inversionistas y a los sistemas implementados para garantizar que dicha información sea manejada y transmitida según lo establecido en la NCG N° 211 emitida por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

El 31 de diciembre de 2009, la SVS emitió la NCG N° 270 que, entre otros aspectos, impartió instrucciones relativas a la actualización de dicho manual para incorporar la nueva normativa de gobiernos corporativos. El documento determina que “las entidades que a la fecha de la entrada en vigencia de la presente norma (15 de enero de 2008) cuenten con el Manual de Manejo de Información de Interés, deberán modificarlo y difundirlo en los términos indicados antes del 31 de marzo de 2010”.

Acatando dicha Norma de Carácter General, Transelec se encuentra actualmente en proceso de actualizar su Manual de Información de Interés.



Mayor información en website de la compañía.

Ver link www.transelec.cl/index.php/quienes-somos/informacion-financiera/manual-de-manejo-de-informacion-de-interes-para-el-mercado/

CÓDIGO DE ÉTICA PARA DIRECTORES Y EJECUTIVOS

Con el objetivo de que la sociedad mantenga los mejores estándares de ética y dirección corporativa, el Directorio aprobó un Código de Ética para Directores y Ejecutivos, que fue difundido para su conocimiento y posterior firma de compromiso de parte de cada uno de los ejecutivos de la compañía.

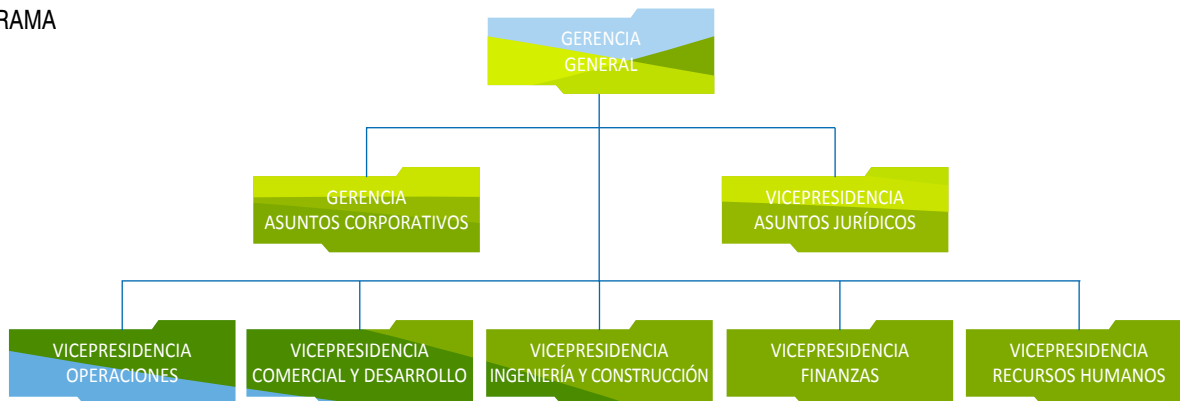
Éste, contiene estrictas normas sobre principios éticos y reglas generales de conducta profesional, además de conflictos de intereses, sin perjuicio del cumplimiento de la normativa legal aplicable.

CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL DE TRANSELEC

En 2005 se aprobó un Código de Conducta para todo el personal de la compañía que identifica un conjunto de principios para regir las relaciones establecidas en el contexto de la empresa, y más específicamente, la conducta laboral de todas aquellas personas que interactúan en su calidad de trabajadores de Transelec con el resto del personal, con sus clientes y proveedores.

Este documento fue oportunamente distribuido y está en conocimiento de todos los trabajadores y en plena aplicación.

» ORGANIGRAMA



» 1.4.2. ORGANIZACIÓN Y EQUIPO DE GESTIÓN

El equipo ejecutivo de Transelec ha estado integrado, al 31 de diciembre de 2008, por un experimentado grupo de profesionales chilenos quienes, diariamente, agregan valor a la compañía, desde sus respectivas áreas de gestión, con una visión integrada del negocio.



(1) EDUARDO ANDRADE HOURS

Vicepresidente de Operaciones
Ingeniero Civil Electricista
Universidad de Chile
MBA, Universidad Adolfo Ibáñez

(3) FRANCISCO CASTRO CRICHTON

Vicepresidente de Finanzas
Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile

(5) ANDRÉS KUHLMANN JAHN

Gerente General
Ingeniero Civil Industrial
Universidad Católica de Chile

(7) CLAUDIO ARAVENA VALLEJO

Vicepresidente de Recursos Humanos
Ingeniero Comercial
Universidad Católica de Chile (PUC)
Postítulo Administración y Dirección
de Recursos Humanos, PUC

(2) RODRIGO ACKERMANN MARÍN

Vicepresidente Comercial y Desarrollo
Ingeniero Comercial
Universidad Católica de Chile

(4) FERNANDO ABARA ELÍAS

Vicepresidente de Asuntos Jurídicos
Abogado
Universidad Católica de Valparaíso
MBA, Universidad Gabriela Mistral

(6) ALEXANDROS SEMERTZAKIS PANDOLFI

Vicepresidente de Ingeniería y
Construcción
Ingeniero Civil
Universidad de Santiago
Postgrado en Administración,
Universidad Adolfo Ibáñez

(8) CLAUDIO VERA ACUÑA

Gerente de Asuntos Corporativos
Periodista
Universidad Católica de Chile



1.5

» RELACIÓN CON SUS GRUPOS DE INTERÉS

Las expectativas y opiniones de los grupos de interés interno y externos de la compañía han sido incluidas en el desarrollo de la Estrategia, Política y prioridades en sustentabilidad. El primer levantamiento amplio se realizó el año 2008, e incluyó las expectativas y opiniones de representantes de sus distintos grupos de interés, a través de 33 reuniones y talleres de trabajo.

Durante el 2009, se realizó un nuevo levantamiento de percepción de grupos de interés en las seis localidades próximas a las 6 gerencias zonales de la compañía.

» 1.5.1. GRUPOS DE INTERÉS Y RESULTADOS DE LA CONSULTA

4.15 4.16 4.17

Realizado durante el 2008, el ejercicio consistió en una consulta amplia con el objetivo de recabar las expectativas y opiniones de los principales Grupos de Interés de la empresa sobre su relación con Transelec y aspectos de su impacto económico, social y ambiental. A partir de esta dinámica, se determinaron los factores críticos para la sustentabilidad de la compañía a lo largo de toda su cadena de valor.

A lo anterior, se sumaron los resultados de la Evaluación de Clima Laboral y, durante el 2009, la retroalimentación obtenida a través de los distintos canales de comunicación que tiene la empresa con sus grupos de interés, el levantamiento de percepciones y expectativas realizadas en las 6 gerencias zonales de la compañía; y las indagaciones realizadas producto de la Iniciativa Estratégica: Cliente Total.

GRUPOS DE INTERÉS

GRUPOS DE INTERÉS EXTERNOS • Contratistas • Clientes • Autoridades del sector eléctrico • Autoridades locales y regionales • Comunidades vecinas • Organizaciones empresariales y empresas pares. • Medios de comunicación • Expertos • Propietarios de terrenos intervenidos por las Lineas de Transmisión	GRUPOS DE INTERÉS INTERNOS • Trabajadores • Sindicatos • Ejecutivos • Directores • Gerentes Zonales
--	--

» EN EL SIGUIENTE CUADRO SE RESUMEN LAS PRINCIPALES EXPECTATIVAS DE LOS GRUPOS DE INTERÉS * :

¿Qué esperan de nosotros nuestros Grupos de Interés?

Resultados consolidados de los distintos levantamientos realizados

A NIVEL GENERAL	Empresa responsable en lo social y ambientalmente amigable.
CONTRATISTAS	Proactivo y construyendo una relación de negocios win-win con contratistas. Relaciones de largo plazo, innovación y nuevas tecnologías.
AUTORIDAD DEL SECTOR ELÉCTRICO	Responsable en su Rol de empresa que presta un servicio público. Planificación y desarrollo del sector de transmisión, respeto ambiental y social.
EMPLEADOS	Relación que construya lazos cercanos con sus trabajadores. Orgullo, transparencia, reconocimiento. Recursos para desarrollar su plan de Acción comunitario. Material informativo de la compañía para vecinos.
CLIENTES	Actitud de servicio al cliente, responsable, creativo, flexible. Velocidad de respuesta, actitud proactiva, creativos en el diseño de soluciones.
EXPERTOS	Conducta comercial acertiva.
VECINOS	Información sobre los efectos de los campos electromagnéticos y sobre la compañía; apoyo financiero a iniciativas locales.
MEDIOS DE COMUNICACIÓN	Mayor visibilidad estratégica de la transmisión en el marco general del sector energético.
AUTORIDADES LOCALES Y REGIONALES	Profundización de las iniciativas de relación e informaciones a las autoridades.
PROPIETARIOS DE TERRENOS	Información sobre posibles usos de las franjas de concesión, los efectos de los campos electromagnéticos, acuerdos compensatorios, normativa vigente. Canal de contacto directo con la empresa.

* Las expectativas de las empresas pares y organizaciones empresariales se presentan consolidadas en “Nivel General”. Las expectativas de los trabajadores, sindicatos, ejecutivos, directores y gerentes zonales se presentan consolidadas en “Empleados”.

» 1.5.2. FORMAS DE RELACIONAMIENTO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

4.14

Grupo de interés	¿Quiénes son?	Principales formas de relacionamiento y retroalimentación
Accionistas	Los accionistas son dos sociedades chilenas (Transelec Holdings Rentas Limitada y Rentas Eléctricas I Limitada), controladas por un consorcio de entidades canadienses conformado por: 1) Brookfield Asset Management Inc. 2) Canada Pension Plan Investment Board. 3) British Columbia Investment Management Corporation. 4) Public Sector Pension Investment Board.	• Sesiones mensuales de Directorio. • Reuniones periódicas de reporte a los miembros del directorio. • Videoconferencias.
Empleados y Sindicatos	427 empleados propios. 2 Sindicatos.	• Política de puertas abiertas. • Encuesta de clima organizacional. • Reuniones informativas ampliadas con el gerente general. • Ciclo de desayunos grupales con el gerente general. • Los representantes sindicales tienen reuniones periódicas con la administración.
Contratistas y Proveedores de Servicios e Insumos	Emplean a 1.447 personas y prestan servicios en diversas materias: Mantenimiento de Instalaciones Eléctricas; Casino, Aseo y Jardines; Vigilancia y Movilización; Mutua de Seguridad; Empresas de Ingeniería Nacionales; Asesores puntuales en diferentes áreas; Proveedores locales y de Santiago; Mantenimiento para trabajos ocasionales en las instalaciones de Transelec; Obras civiles y otras menores.	• Reuniones periódicas de trabajo a través de administradores de contratos.
Clientes	Corresponden a grupos económicos, empresas, instituciones y organizaciones a los que Transelec presta servicios en los principales aspectos de la actividad de transmisión eléctrica:	• Reuniones de trabajo. • Programa de visitas periódicas. • Asistencia a eventos temáticos. • Encuesta de percepción. • Asesorías.
Consultores	Corresponden a especialistas del sector eléctrico que asesoran en grandes proyectos de inversión en el tema eléctrico y energía.	• Asistencia a eventos temáticos. • Patrocinio de clientes. • Reuniones informativas
Autoridades del Sector Eléctrico	• Ministerio de Economía. • Ministerio de Energía. • Comisión Nacional de Energía. • Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC). • Panel de Expertos de la Ley Eléctrica. • Centros de Despacho Económico de Carga del SIC y SING.	• Reuniones, entrevistas, audiencias. • Visita de las autoridades a las instalaciones y líneas. • Comunicaciones escritas. • Representación en Directorios del CDEC-SIC y CDEC-SING.

Grupo de interés	¿ Quiénes son?	Principales formas de relacionamiento y retroalimentación
Otras autoridades nacionales y locales	- Comisión Nacional de Medio Ambiente (CONAMA). - Secretarías Regionales Ministeriales de Salud; Transportes y Planificación, Servicio Agrícola y Ganadero, CONAF (Corporación Nacional Forestal), CONADI (Corporación Nacional de Desarrollo Indígena), DGA (Dirección General de Aguas), DOH (Dirección de Obras Hidráulicas), CMN (Consejo de Monumentos Nacionales), MINVU (Ministerio de Vivienda y Urbanismo), SERNATUR (Servicio Nacional de Turismo), Dirección de Vialidad, Dirección General de Movilización Nacional, Servicio Nacional de Geología y Minería y Municipalidades pertinentes a las instalaciones de la compañía. - Intendencias, Gobernaciones, Alcaldías.	La mayor parte de las comunicaciones oficiales son realizadas a través de cartas firmadas. En el marco del programa de gobierno electrónico, algunas comunicaciones oficiales son realizadas únicamente a través del correo electrónico (por ej: declaración anual de emisiones). No obstante, previo al uso de los canales de comunicación indicados, se llevan a cabo gestiones de acercamiento con la autoridad, vía comunicación telefónica y reuniones de trabajo. Asimismo, regularmente se realizan visitas a terreno e instalaciones en conjunto con la autoridad.
Comunidades vecinas	- Vecinos a las subestaciones y líneas. - Autoridades locales vecinas a nuevos proyectos (alcaldes, gobernadores, autoridades de orden y seguridad entre otras). - Centros de Educación Superior y emprendedores.	- Reuniones con autoridades locales para mantenerlos informados del desarrollo de nuevos proyectos. - Entrega de información sobre seguridad y el cuidado de la energía a las comunidades vecinas a las instalaciones de la compañía. - Reuniones informativas con la comunidad sobre el desarrollo de nuevos proyectos o eventuales cambios. - Sistema de Recepción de Reclamos e inquietudes de la comunidad, que debe ser gestionado por cualquier persona de la compañía que sea un punto de contacto con la comunidad. - Programa de Puertas Abiertas
Sociedad Civil y Organizaciones No Gubernamentales	- Organizaciones promotoras de la responsabilidad social. - Organizaciones promotoras de temas ambientales.	- Membresías, auspicios y patrocinios. - Participación en grupos de intercambio de experiencias en materia de responsabilidad social.
Medios de Comunicación	Medios nacionales y medios locales.	- Reuniones periódicas con los distintos medios. - Entrega proactiva de información.
Organizaciones Empresariales	Organizaciones del sector empresarial a nivel nacional y local.	Participación en instancias de discusión de temas de interés común.

Además, Transelec entrega, continuamente, información y recibe requerimientos de los distintos grupos de interés a través de su página web. Asimismo, su Memoria Anual también brinda información a sus distintos públicos.

1.6

» CLIENTES: SOLUCIONES SUSTENTABLES Y SERVICIO DE EXCELENCIA

ENFOQUE DE GESTIÓN

La satisfacción de sus clientes es la energía que mueve a la organización. El compromiso de Transelec es estar cada vez más cerca de ellos, asesorándolos continuamente y, sobre todo, brindándoles un servicio amplio y especializado en materias de transmisión eléctrica, con el objetivo último de cumplir, de la mejor forma, con sus expectativas.

Junto con expandir -en forma sustentable y eficiente- los sistemas de transmisión, Transelec se preocupa de mejorar, permanentemente, la seguridad del transporte de la energía eléctrica a lo largo de todo el país. De esta manera, los chilenos pueden disponer de un suministro continuo y sin interrupciones, los 365 días del año.

Transelec tiene una vasta experiencia en cada uno de los eslabones que conforman la cadena de valor del servicio de transmisión de electricidad: desde la evaluación de un proyecto, la ingeniería, la realización estudios y el diseño de la solución, pasando por la gestión y construcción del proyecto, hasta la operación y el mantenimiento del sistema.

En la actualidad, Transelec aporta esta trayectoria y conocimientos al desarrollo de proyectos energéticos para una variada gama de clientes de los sectores eléctrico, minero e industrial.



OFERTA DE VALOR

La oferta especializada de Transelec, permite desarrollar las mejores soluciones de transmisión. Esto, junto al absoluto compromiso que tiene con los requerimientos del cliente, son un claro reflejo de la calidad de sus servicios, como también, de su propuesta de valor diferencial y única en el mercado, que ha sido validada a través de los años por los mismos usuarios.

La Política Comercial busca interpretar y comprender las necesidades de los clientes. En este sentido Transelec les ofrece el desarrollo de proyectos con altos estándares de calidad, seguridad y cuidado del ambiente, siguiendo las especificaciones y requerimientos particulares de cada emprendimiento. De esta forma, Transelec pretende dar plena satisfacción a través de los años y establecer una relación de valor compartido en el largo plazo.

El compromiso de Transelec es estar cada vez más cerca de sus clientes, asesorándolos permanentemente y, sobre todo, poniendo a su disposición el conocimiento amplio y especializado sobre transmisión eléctrica, con el objetivo último de satisfacer sus expectativas.



PROYECTOS DE EFICIENCIA TECNOLÓGICA:

Menor impacto ambiental, menores costos y mayor eficiencia en la utilización de infraestructura

Durante el año 2009, Transelec estudió diversas alternativas para optimizar los sistemas de transmisión, considerando los nuevos proyectos de generación que se están desarrollando y los proyectos de inversión que implicarán un aumento de la demanda. Adicionalmente, se incluyen en las consideraciones las demoras que se están produciendo en la aprobación de dichos proyectos. Un ejemplo, entre estas alternativas, es el proyecto STATCOM diseñado para ENDESA.

El proyecto STATCOM implica para Transelec, instalar en la Subestación Cerro Navia un equipo con tecnología de punta en el campo de los FACTS (Flexible Alternating Current Transmission Systems), o sistemas de transmisión flexibles en corriente alterna, el que en conjunto con un compensador estático de reactivos (CER), que se instalará en la Subestación Polpaico, permitirán aumentar las transferencias de potencia por el sistema de transmisión existente de 500 kV, desde 1400 MW a 1600 MW. Con lo anterior, se permitiría un aumento de 200 MW de generación, más económica, desde la zona sur hacia el centro del país; además se evitaría generar entre 95.000 y 263.000 toneladas de CO₂ anuales, al no utilizar el gas natural licuado o carbón, respectivamente, producido por generar en la zona central de Chile.

MEJORAMIENTO CONTINUO

Para proveer en forma eficiente estas soluciones, Transelec ha implementado procesos de mejoramiento continuo y ha reestructurado su área comercial en torno a lo denominados Key Account Managers (KAM), quienes, con una clara orientación al servicio, coordinan y gestionan integralmente los requerimientos y necesidades de los clientes en todo tipo de materias relacionadas con transmisión.

De la intensa y oportuna relación con sus usuarios, Transelec obtiene la información necesaria para desarrollar una amplia gama de soluciones que se ajustan a las especificidades de clientes tan diversos como las empresas distribuidoras, industriales y mineros, o para la conexión de pequeñas y grandes centrales de generación.

Para alcanzar su objetivo de estar más cerca de quienes requieren de sus servicios, Transelec estudia y se involucra en cada proyecto que le es encomendado, para así aportar ideas y experiencia al desarrollo de soluciones innovadoras, confiables y seguras, acordes a los requerimientos de los distintos sectores productivos.

INICIATIVA ESTRATÉGICA

CLIENTE TOTAL: UN NUEVO MODELO DE TRANSELEC PARA UN MEJOR SERVICIO

Con el objetivo de establecer con sus clientes relaciones de valor compartido en el largo plazo, durante 2008 Transelec puso en marcha la iniciativa estratégica “Cliente Total”, enfocada en desarrollar un modelo negocio y de gestión de servicio para la relación cliente/empresa, centrado en las necesidades de sus usuarios actuales y potenciales.

Durante el año 2009 finalizó la etapa de diagnóstico del modelo de servicio actual, en el que identificaron las brechas que existen entre el servicio que la compañía quiere entregar y el que efectivamente percibe el cliente en las distintas etapas del negocio de transmisión: área de desarrollo, área comercial, área de ingeniería, área de construcción, área de explotación, facturación y post venta.

Durante el año 2010, en la etapa de implementación de esta iniciativa, se contempla realizar planes de capacitación, retroalimentación continua de los clientes a través de un plan de mediciones periódicas, la puesta en práctica de herramientas de control de indicadores de gestión, para llevar a cabo un adecuado seguimiento de los servicios.

1.7

» RECONOCIMIENTOS Y PREMIOS OBTENIDOS

2.10

» RECONOCIMIENTO OBTENIDO EL 2009

SEGURIDAD LABORAL

en noviembre de 2009, la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción entregó un reconocimiento a Transelec por cumplir un año sin accidentes con tiempo perdido.

» RECONOCIMIENTOS OBTENIDOS EN AÑOS ANTERIORES

PREMIO A LA INNOVACIÓN

En noviembre de 2008, el Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas (CIGRE), premió a Transelec en la categoría de Innovación, por la incorporación de los equipos MAIS al Sistema Interconectado Central, permitiendo proteger el suministro eléctrico ante eventuales contingencias.

CIGRE es una asociación no gubernamental, internacional y permanente, sin fines de lucro, fundada en Francia en 1921. Sus objetivos principales son el desarrollo y el intercambio del conocimiento y de la información entre los especialistas técnicos en todos los países, en el ámbito de la producción y el transporte de la electricidad en alta tensión.

PREMIO AL CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

En diciembre de 2008, el Grupo Endesa distinguió a Transelec como la empresa de servicio de mejor “Cumplimiento de Normas Ambientales”. El reconocimiento es parte del Proceso de Evaluación de Gestión de Contratistas de la compañía generadora que busca destacar las mejores prácticas en materias claves para el negocio, como el cuidado de los aspectos ambientales.

PREMIO A LA CREACIÓN DE VALOR

En 2007 Transelec fue distinguida en el Primer Lugar del Sector Electricidad – Transmisión en el ranking de creación de valor elaborado cada año por Econsult y Revista Qué Pasa.

PREMIO A LA SEGURIDAD LABORAL

Durante el 2007, la empresa fue distinguida por la Mutual de Seguridad por su baja accidentabilidad en los últimos años.



liderazgo

1.8

» VALOR GENERADO Y DISTRIBUIDO ENTRE LOS AGENTES ECONÓMICOS

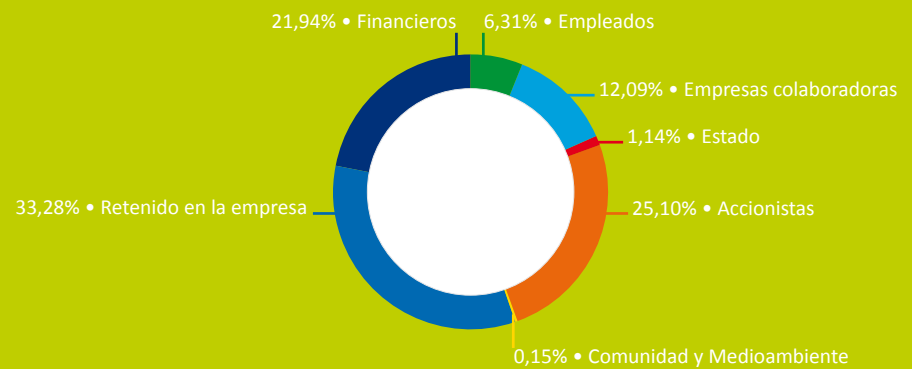
EC1 EC6

ENFOQUE DE GESTIÓN

Transelec entiende que su negocio es sustentable en la medida que agregue valor a cada uno de los grupos de interés que interactúan con ella. Su gestión está orientada a generar una adecuada rentabilidad financiera a sus accionistas, como también, una atractiva rentabilidad económica, social y ambiental a aquellos públicos involucrados en su negocio, es decir, sus empleados, clientes, empresas colaboradoras (contratistas), Estado, comunidades vecinas y sociedad en general.

A continuación se presenta el valor agregado que generó la empresa en el periodo, y como éste se ha distribuido entre los distintos agentes económicos que interactúan con ella: empleados, empresas colaboradoras, Estado, accionistas y la comunidad.

» DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO GENERADO POR TRANSELEC 2009





» DISTRIBUCIÓN DEL VALOR AGREGADO GENERADO POR TRANSELEC

	2007		2008		2009	
	USD millones	%	USD millones	%	USD millones	%
Ingresos por comercialización instalaciones de Transmisión	258,2	92,2%	279,2	91,3%	334,0	90,0%
Ingresos por otros servicios	4,2	1,5%	9,6	3,1%	30,2	8,1%
Ingresos financieros	12,7	4,5%	16,7	5,5%	5,1	1,4%
Otros ingresos	4,8	1,7%	0,4	0,1%	1,7	0,5%
Valor Agregado Generado	279,9	100,0%	305,9	100,0%	371,1	100,0%

	2007		2008		2009	
	USD millones	%	USD millones	%	USD millones	%
Empleados	18,3	6,6%	17,6	5,7%	23,4	6,3%
Empresas Colaboradoras	29,0	10,3%	27,5	9,0%	44,9	12,1%
Estado	3,6	1,3%	2,9	1,0%	4,2	1,1%
Accionistas	63,8	22,8%	88,9	29,1%	93,2	25,1%
Comunidad y Ambiente	0,3	0,1%	0,1	0,0%	0,5	0,1%
Retenido en la Empresa	95,4	34,1%	106,6	34,8%	123,5	33,3%
Financieros	69,6	24,8%	62,3	20,4%	81,4	21,9%
Valor Agregado Distribuido	279,9	100,0%	305,9	100,0%	371,1	100,0%



A continuación, se presenta un esquema de cómo se han distribuido los dividendos sobre la base de la caja generada después de cubrir las necesidades de operación, nuevos proyectos de inversión y/o reposición de inversiones, contribución al Estado y pago de deudas, entre otros:

» DISTRIBUCIÓN SOBRE LA BASE DE LA CAJA GENERADA:

	2007 USD millones	2008 USD millones	2009 USD millones
Caja operacional generada en el año para distribuir en:	118,7	158,6	239,2
(+) Caja año anterior	139,2	65,5	104,9
(+) Recaudación de préstamos empresas relacionadas	76,9	123,0	19,5
(+) Recaudación de colocaciones series C, E, F, H, I y K	231,3		454,0
(-) Incorporación de activos fijos e Inversiones	47,8	53,0	151,5
(-) Financiamiento (amortización capital+refinanciamiento)	238,0	2,1	316,4
(-) Estado	3,6	2,9	4,2
(-) Préstamos a empresas relacionadas	138,2	29,7	18,0
(-) Accionistas	72,9	34,2	55,6
(-) Pago Ajuste de Precio de Acciones		120,1	0,0
Caja Remanente	65,5	104,9	271,9

Notas:

- Se ha supuesto que el Valor Agregado generado corresponde a los ingresos generados por Transelec.
- En la línea de Accionistas del cuadro Caja Generada, se incluyen los dividendos efectivamente distribuidos y pagados durante el año. Esto es, aquellos provisorios con cargo a utilidades generadas ese mismo año, y aquellos correspondientes a utilidades retenidas de años anteriores y pagadas durante el correspondiente ejercicio en cuestión.
- No obstante, en la línea de Accionistas del cuadro de Valor Agregado, sólo se incluye la utilidad generada durante el año.
- En la línea Retenido en la Empresa, se incorporan -entre otros conceptos- las depreciaciones y las amortizaciones del ejercicio, así como las provisiones -en particular- el impuesto diferido reconocido en el correspondiente ejercicio.

- Las cifras están expresadas en millones de dólares de Estados Unidos de Norteamérica (USD), y se han obtenido a partir de las cifras en pesos chilenos de los Estados Financieros de los ejercicios terminados el 31 de diciembre de cada año, y la tasa de cambio de cierre de cada ejercicio, a saber, 496,89 Ch\$/USD el año 2007, y 636,45 Ch\$/USD el año 2008, y 507,1 Ch\$/USD el año 2009.
- El saldo de inicio de la caja durante el año 2008, expresado en USD, se ha cuadrado con el saldo final del ejercicio 2007, expresado en USD. La diferencia de conversión, ascendiente aproximadamente a USD 10 millones, se ha cargado a la caja generada durante el ejercicio 2008.
- El saldo de inicio de la caja durante el año 2009, expresado en USD, se ha cuadrado con el saldo final del ejercicio 2008, expresado en USD. La diferencia de conversión, ascendiente aproximadamente a USD24 millones, se ha cargado a la caja generada durante el ejercicio 2009.

» ALGUNOS ASPECTOS A DESTACAR

VALOR GENERADO A LOS EMPLEADOS

EMPLEADOS PROPIOS:

Durante el año 2009, nuestros gastos salariales totales ascendieron a USD 23,4 millones, lo que representó un aumento de un 33,3% con respecto al año anterior. Este aumento se explica fundamentalmente por el tipo de cambio utilizado para convertir el monto de este ítem desde pesos chilenos a dólares. De hecho, medido en pesos, el gasto en este ítem sólo subió un 6%. Dentro de este monto se incluyen: salarios, bonos varios, gratificaciones, indemnizaciones por años de servicios, incentivos por cumplimiento de metas, becas y otros beneficios adicionales y/o complementarios de los trabajadores.

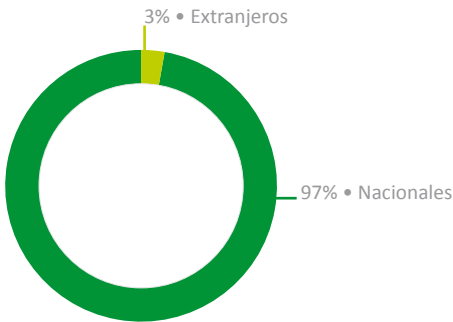
	2007	2008	2009
Número de Empleados Directos	371	408	427
Costos Totales Empleados (USD millones)	18,3	17,6	23,4



VALOR GENERADO A LOS PROVEEDORES LOCALES

Transelec ha incorporado a empresas proveedoras locales como parte de la cadena de su negocio. El 2009, de las 861 firmas proveedoras, un 97% correspondían a empresas nacionales, a las que se realizaron compras por un monto de US\$ 44,1 millones.

» PORCENTAJE DE PROVEEDORES EXTRANJEROS Y NACIONALES - 2009



» NÚMERO Y PORCENTAJE DE PROVEEDORES NACIONALES Y EXTRANJEROS

Categoría	2007		2008		2009	
	N° Proveedor	%	N° Proveedor	%	N° Proveedor	%
Nacional	728	95%	711	96%	834	97%
Extranjero	37	5%	30	4%	27	3%
Total Proveedores	765	100%	741	100%	861	100%

» MONTO Y PORCENTAJE DE COMPRAS A PROVEEDORES NACIONALES Y EXTRANJEROS

Categoría	2007		2008		2009	
	Compras USD millones	%	Compras USD millones	%	Compras USD millones	%
Nacional	21,6	75%	27,0	98%	44,1	97%
Extranjero	7,3	25%	0,6	2%	1,3	3%
Total Proveedores	29,0	100%	27,5	100%	45,4	100%

VALOR TRANSFERIDO AL ESTADO

La empresa ha transferido al Estado el 2009, por medio de pago de Impuestos Directos, la suma de 4,2 millones.

Impuestos Directos	2007 USD millones	2008 USD millones	2009 USD millones
Impuesto a la Renta	0,8	0,8	0,8
Contribuciones de Bienes Raices	0,3	0,2	0,3
Patentes Sectoriales	0,0	0,0	0,0
Patentes Comerciales	0,7	0,5	0,8
Impuestos de Importación	0,2	0,1	0,3
Impuestos por Gastos Rechazados	0,0	0,0	0,0
4% Impuesto Adicional a Créditos Bancarios	1,6	1,3	2,1
Total	3,6	2,9	4,2



2. COMPROMISO CON EL DESARROLLO DE LA SOCIEDAD Y LAS COMUNIDADES VECINAS



ENFOQUE DE GESTIÓN

TRANSMISIÓN SEGURA

Transelec está consciente de que entrega un servicio fundamental para la vida cotidiana de los chilenos y para movilizar a las empresas del país. Por ello, entiende que su principal responsabilidad es asegurar, en todo momento, la transmisión de la energía eléctrica desde Arica a Chiloé, y que todos sus habitantes dispongan de ella sin interrupciones.

2.1

» CONFIABILIDAD, DISPONIBILIDAD Y SUSTENTABILIDAD DEL SUMINISTRO ELÉCTRICO

EU28 EU29

El acceso a la electricidad mejora la calidad de vida de las personas. Por ello, Naciones Unidas lo contempla como una de las variables que influyen en el Desarrollo Humano de los países. Chile -que presenta junto a Argentina los mayores índices de Desarrollo Humano de Latinoamérica- posee un índice de 99% en la cobertura de la electrificación. Éste, lo ubica como el primero de la región latinoamericana, y al mismo nivel de las naciones europeas³.

testimonio

RODRIGO JORDÁN
Vertical



“El año 2009 tuve la gran oportunidad de visitar diversas instalaciones de TRANSELEC a lo largo de Chile realizando presentaciones sobre la importancia de los valores en la construcción de equipos de excelencia. Usando la experiencia que he reunido trabajando con equipos humanos enfrentando variados desafíos –organizacionales, sociales, académicos y deportivos– más investigaciones y trabajos de académicos de importantes pensadores del mundo relevamos la importancia que tiene el poseer un código de valores propio en las organizaciones. Un código que no es "importado" de dogmas particulares, credos religiosos o principios organizacionales de otros”.

“Fue muy estimulante conocer que TRANSELEC, en un trabajo dedicado y participativo había desarrollado su propio código valórico en el cual se sustenta toda su estructura organizacional y todos sus procedimientos. Pero lo más emocionante –y uso la palabra con intención– fue constatar que todos en TRANSELEC operan efectivamente en su trabajo diario y vida diaria con fundamento en estos valores. Estoy seguro que esto hace a TRANSELEC una "mejor" organización en la cual trabajar. Una en que el clima organizacional es efectivamente mejor y por ello se logran resultados excepcionales y convivencias excepcionales”.

44%
de aumento de la eficiencia



en la transmisión, durante los últimos 8 años.



3.162 Km

de tendido de líneas de transmisión

ahorrados, producto de la mayor eficiencia, en los últimos 8 años. Equivalente a la distancia entre Arica y Ancud.



3,8 MWh

La eficiencia en la transmisión aumentó desde

a 5,5 MWh por kilómetro de línea, en los últimos 8 años.



Uno de los sistemas de transmisión eléctrica

más confiables del mundo. De acuerdo a los índices de seguridad del servicio (TEI).

³ Índice de Desarrollo Humano 2007-2008, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD.

» 2.1.1. PRIORIDAD DE TRANSELEC: CONFIABILIDAD, DISPONIBILIDAD, SUSTENTABILIDAD

Mantener los más altos estándares de confiabilidad del sistema, es prioritario para Transelec. Por esta razón, la empresa trabaja sin descanso en eliminar los riesgos en la transmisión, a través de una gestión optimizada de operación, modernos sistemas de prevención y control, estrictos planes de mantenimiento y una renovación constante de sus instalaciones y equipos. Lo anterior, sumado a la experiencia y continuo perfeccionamiento de su grupo de profesionales, ha permitido mantener un altísimo índice de confiabilidad del servicio, y prevenir la ocurrencia de blackouts desde marzo de 2005 a la fecha.

El rol de la compañía es asegurar que el sistema de transmisión nacional sea una autopista de la electricidad que suministre la energía demandada por las industrias y usuarios finales en las ciudades, permitiendo el acceso a la oferta de energía más eficiente desde los centros de producción (centrales generadoras), normalmente localizados a cientos de kilómetros de distancia.

Transelec participa en forma activa en el desarrollo del sistema de transmisión eléctrico a lo largo del país y también estudia la integración de futuras fuentes de generación lejanas. Para ello utiliza nuevas tecnologías, como la transmisión en corriente continua de alta tensión (HVDC), y participa activamente en los Centros de Coordinación de la operación del sistema eléctrico.

Para medir el desempeño de calidad de su red, la compañía utiliza el Tiempo Equivalente de Interrupción (TEI), que es un indicador que mide la seguridad del servicio. El TEI -que representa el total de energía no suministrada a los clientes libres y regulados en un período de doce meses- tiene su origen en indisponibilidades en los puntos de retiro de energía del sistema interconectado y se expresa como “minutos equivalentes de interrupción” durante la hora de demanda máxima del

sistema. El nivel del TEI alcanzado por Transelec, sitúa a la empresa al nivel de los sistemas más confiables del mundo.

Durante el año 2009, se registraron en el SIC 18 desconexiones de instalaciones por causa propia que generaron desabastecimiento de energía por 1,8 minutos/sistema (según el índice TEI) lo que en términos de seguridad de suministro equivale a una disponibilidad de prácticamente el 100%. Entre las fallas con mayor impacto se encuentra la rotura de un soporte de una estructura de la línea de 110 kV Compañías – Maitencillo, en el sector Maitencillo – Algarrobo, que aportó el 28,5% del TEI anual y que se resolvió cambiando la ferretería en el sector de la línea que se generó la falla.

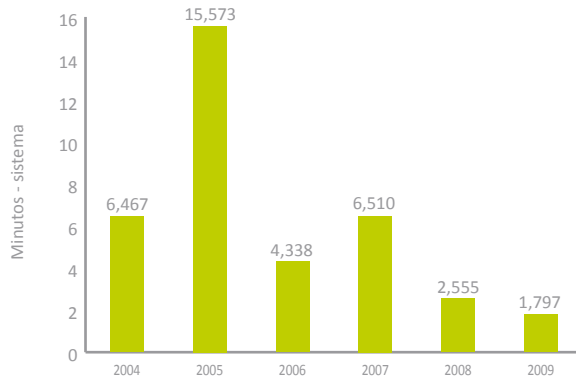
Entre las desconexiones por causa externa destacan las producidas por los robos de conductor que, desde el año 2007, afectan a líneas con conductor de cobre de la compañía, pero que en Chile es un fenómeno de larga data y que afecta fuertemente a la industria eléctrica, de telecomunicaciones y ferroviaria. La cantidad de eventos de robos ocurridos este año fue de 44 superando la cantidad registrada los años 2007 y 2008. La evolución del robo de conductor de cobre, que se sostiene a pesar de las acciones efectuadas por la compañía, en conjunto con las autoridades gubernamentales y policiales y otras empresas para evitar los robos, muestra que este es un factor estructural fundado en los actuales precios del cobre y en situaciones inherentes a la estructura del negocio de chatarra que permite un mercado para el producto de estos robos.

Respecto a la calidad de servicio obtenida en las instalaciones de Transelec Norte en el SING, el TEI alcanzó un valor de 5,4 minutos-sistema, el que fue causado en gran medida por una única falla en el corte del aislador polimérico de la línea de 220 kV Tarapacá – Condores, lo que se solucionó reemplazando la aislación polimérica por vidrio y adelantando el plan vigente de reemplazo de la aislamiento de nuestras instalaciones del SING.

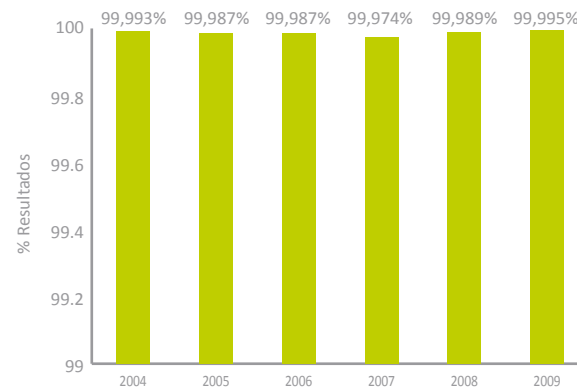
TRANSMISIÓN CONFIABLE Y EFICIENTE

Transelec se orienta al desarrollo de una red de transmisión confiable, eficiente y sustentable en lo social y ambiental. Esto implica que los procesos para planificar la expansión del sistema de transmisión deben velar por un desarrollo armónico de la red con el medioambiente y considerar las necesidades de crecimiento de los usuarios en el futuro. Cabe destacar que esta visión de largo plazo busca cumplir con los estándares de seguridad y calidad de servicio a un menor costo para los habitantes y actividades productivas del país.

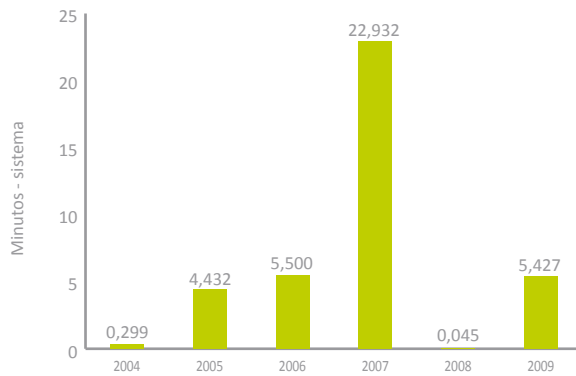
» TEI SIC



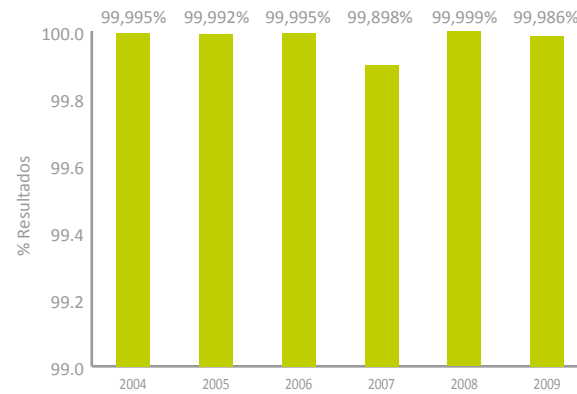
» IDS SIC



» TEI SING



» IDS SING



El compromiso de la compañía con el mejoramiento continuo de la confiabilidad del sistema, se vio plasmado en que el Tiempo Equivalente de Interrupción (TEI) disminuyó positivamente en el Sistema Interconectado Central (SIC) en un 77% respecto del año pasado, lo que se ha traducido en una mayor eficiencia y seguridad en el sistema.

» 2.1.2. UTILIZACIÓN DE LAS LÍNEAS EXISTENTES PARA DISMINUIR IMPACTOS SOCIALES Y AMBIENTALES

Transec se ha propuesto privilegiar el uso de los corredores de líneas de transmisión y las instalaciones en subestaciones existentes. Para ello, participa proactivamente en los procesos de estudio de la expansión del sistema de transmisión, proponiendo soluciones sustentables y con una visión de mediano y largo plazo, enmarcadas en el cumplimiento de la Norma Técnica de Seguridad y Calidad de Servicio.

Un indicador histórico, que refleja el mejor uso de las instalaciones del sistema de transmisión de la compañía, se presenta en el gráfico a continuación. En él se muestran los indicadores de uso de las líneas de transmisión de Transec (kilómetros de línea por MWh de demanda del sistema) y de transformadores de poder (MVA de capacidad de transformación por MWh de demanda del sistema), que reflejan una tendencia decreciente en los últimos 10 años.

Lo anterior muestra que el uso del sistema de Transmisión es cada vez más eficiente, permitiendo de esta forma aportar con mayores grados de confiabilidad en el servicio eléctrico.

» INDICADORES MWh POR KM DE LÍNEA Y MVA DE TRANSFORMACIÓN



- Notas:
- En los años 2008 y 2009, la demanda eléctrica se redujo en un 1% respecto a 2007 y 0,6% respecto de 2008 respectivamente. Se trata de un hecho histórico que no había ocurrido en 26 años. Por esa razón y no por una menor eficiencia del sistema, los indicadores disminuyen levemente.
 - En el año 2000 se presentó un incremento en los Km de línea porque Transec compró a Endesa las líneas de inyección de sus centrales.
 - En el año 2004 aumentaron los MVA de transformación por la entrada en servicio de la nueva subestación Charrúa 500/220 kV, asociada al ampliación del sistema 500 kV Charrúa-Ancoa-Alto Jahuel por la conexión de la central hidroeléctrica Ralco de Endesa.

MÁS TRANSMISIÓN, EN MENOS
KILÓMETROS DE LÍNEAS

- La eficiencia de los sistemas de transmisión de Transec ha aumentado en un **44%** (medida como los Mega Watt Hora -MWh-, transportados por kilómetro de línea), en los últimos ocho años.
- Si en el año 2008 se hubiese transportado la electricidad, de acuerdo a los estándares de eficiencia de las líneas del año 2000, se **habrían necesitado 3.162 kilómetros** adicionales de tendido, lo que equivale a la distancia entre **Arica y Puerto Montt**.
- La eficiencia en la transmisión aumentó desde **3,8 MWh a 5,5 MWh** por kilómetro de línea, en los últimos ocho años.
- La obras de ampliación, el crecimiento de los sistemas en 500 kV y la incorporación de tecnología de punta han sido clave en este resultado.

» 2.1.3. ¿QUÉ ESTÁ HACIENDO LA COMPAÑÍA PARA ASEGURAR DISPONIBILIDAD DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y CONFIABILIDAD EN EL CORTO Y LARGO PLAZO?

EU6 EU10

Transelec efectúa, de manera constante, estudios de planificación del sistema de transmisión que diagnostican el uso proyectado de la red en cada uno de sus tramos. Lo anterior depende tanto del incremento de la demanda de electricidad en cada zona geográfica, como del tamaño, tecnología y localización de las nuevas centrales generadoras que se instalarán para cubrir dicho crecimiento.

Estos estudios permiten identificar instalaciones que requerirán ampliaciones de capacidad o la necesidad de construir nuevas líneas de transmisión y subestaciones eléctricas. En todos los casos, se evalúa la conveniencia económica de expandir la capacidad del sistema cuando los costos de inversión por expansión son inferiores al valor presente de los mayores costos de operación y falla producto de la congestión.

La empresa planifica la expansión de su sistema de transmisión, alineada con la forma en que se regulan los tres segmentos de transmisión en Chile: troncal, subtransmisión y adicional. En el sistema troncal participa proactivamente con proposiciones de expansión de obras nuevas y de ampliación de instalaciones existentes que sean económicamente eficientes y confiables, es decir, que permitan que la demanda y oferta sean cubiertas en un horizonte de al menos 10 años, cumpliendo además, con los requerimientos de seguridad y calidad de servicio establecidos en la Norma Técnica correspondiente.

En tanto, en los sistemas de subtransmisión la planificación se orienta a identificar soluciones de transmisión económicamente adaptadas para servir el crecimiento de la demanda, principalmente. En los sistemas adicionales, los proyectos se estudian y diseñan caso a caso, según de lo que los clientes requieran.

En el proceso de planificación debe verificarse que las soluciones de transmisión que se propongan sean ambientalmente sustentables y construibles de acuerdo a los plazos y los costos previstos. Para lograrlo, se efectúa un trabajo multidisciplinario, orientado a obtener la aprobación de cada proyecto, incorporando estas variables. La disponibilidad de terrenos y su impacto ambiental están dentro de las variables importantes a considerar en las etapas de planificación, dado que cada vez se requiere aumentar el transporte de energía hacia zonas más pobladas e instalaciones existentes. Tampoco pueden ser desenergizadas para efectuar repotenciamientos, por ejemplo de circuitos de líneas de transmisión.

ágiles y flexibles



» 2.1.4. NUEVAS TECNOLOGÍAS E INNOVACIONES PARA UNA MAYOR CONFIABILIDAD, ACCESIBILIDAD Y SUSTENTABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL

EU8

Para Transelec, dada la naturaleza del sector, la incorporación de nuevas tecnologías, la innovación constante y el desarrollo de nuevas soluciones son desafíos permanentes y esenciales para el desarrollo futuro del sistema de transmisión eléctrica del país.

¿EN QUE ESTÁ TRABAJANDO TRANSELEC?

INCORPORACIÓN DE LAS MEJORES PRÁCTICAS A NIVEL MUNDIAL

INICIATIVA ESTRATÉGICA: BENCHMARKING OPERACIONAL

Iniciativa Estratégica cuyo objetivo es identificar las prácticas de clase mundial de las mejores empresas de transmisión en el mundo en materia de productividad y calidad del servicio, identificar brechas en relación a las prácticas de Transelec, e implementar áreas de mejora.

- Participación en Estudio ITOMS (International Transmission, Operation & Maintenance Study) junto a otras 27 empresas de transmisión de Norteamérica, Asia Pacífico, Europa y Medio Oriente.
- Participación en Estudio CIER-11 (Comisión de Integración Eléctrica Internacional) junto a 20 empresas de transmisión de Sudamérica, Centroamérica y el Caribe.

GENERACIÓN Y CAPTURA, DIFUSIÓN Y CONSERVACIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

PROGRAMA “BIGBANG”



Adquisición y Captura del Conocimiento:

- Programa RET (Red de Estudios de Transmisión): durante el 2009 se puso en marcha este programa cuyo objetivo es impulsar y liderar la colaboración con Universidades, incentivando el intercambio de experiencias y conocimientos en el área de transmisión eléctrica. El plan de trabajo incluye:
 - a. Realización de trabajos de memorias y tesis. Durante el 2009 se desarrollaron 10 tesis de grado.
 - b. Patrocinio y contraparte técnica en programas de doctorado
 - c. Financiamiento de investigadores, profesores visitantes o post-doctorados.
 - d. Coordinación con actividades de CIGRE e IEEE (eventos y publicaciones).
 - e. Intercambio de charlas con las universidades de la RET. Se han firmado convenios con la Universidad de Santiago y la Pontificia Universidad Católica de Chile, Universidad de Chile, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Católica de Valparaíso, Universidad Técnica Federico Santa María y Universidad de Concepción.
- Participación en las iniciativas impulsadas por el CIGRÉ (Consejo Internacional de Grandes Redes Eléctricas, en el campo de la transmisión de electricidad. Esta institución tiene gran experiencia en la aplicación de nuevas tecnologías e innovaciones.
- Programa de Innovación al interior de la empresa.

Difusión del Conocimiento

- Charlas Internas
- Programa de Maestros
- Foros técnicos

Conservación del Conocimiento

- Biblioteca BigBang



Información ampliada sobre el Programa BigBang se encuentra en la sección Iniciativa Estratégica: “Programa de Gestión del Conocimiento BIGBANG” Pág. 71

INNOVACIONES PARA UN MEJOR SERVICIO

La preocupación constante de Transelec es asegurar que los sistemas de transmisión sean confiables, esto es, que tengan la capacidad, la seguridad y calidad que requiere Chile. En este sentido, importantes hitos de innovación han sido: el cruce aéreo del canal de Chacao; el desarrollo del software Flup para el análisis de flujos; el software TAO que permite conocer la capacidad de transferencia de una línea en función de la temperatura para así aumentar los márgenes de transmisión; y los sistemas CAR que controlan la conexión y desconexión de reactores frente a fallas.

En 2005, Transelec, como parte de la ampliación del sistema de 500 kV entre Charrúa y Alto Jahuel, incorporó una nueva tecnología denominada MAIS -Maniobra Automática de Inductancias Shunt. Estos son sistemas automáticos que, ubicados estratégicamente en el sistema eléctrico de la compañía, permiten enfrentar contingencias severas, mejorando en forma sustancial la seguridad del Sistema Interconectado Central, SIC.

Hoy en el SIC existen cuatro de estos sistemas, que se han convertido en reales guardianes de su operación segura y que han contribuido a que no haya ocurrido ningún blackout desde marzo de 2005.

Día a día, Transelec sigue innovando tecnológicamente para lograr mejorar la seguridad en el abastecimiento de energía eléctrica en el país. Y, orientado a sus clientes, trabaja en la introducción de la tecnología de corriente continua (HVDC) en los proyectos de Aysén.



2.2

» INVERSIÓN SOCIAL HACIA LAS COMUNIDADES VECINAS Y LA SOCIEDAD

SO1

ENFOQUE DE GESTIÓN

BUENOS VECINOS

Transelec tiene una vasta cobertura en los más de 3.000 kilómetros de territorio que abarca desde Arica a Chiloé, con presencia en 13 regiones del país e interacción directa con 138 comunas. En todos estos lugares los vecinos y la compañía han logrado consolidar una convivencia armónica y relaciones de mutuo respeto. La compañía trabaja constantemente en la mitigación de riesgos sociales y ambientales, creando un vínculo dinámico y proactivo con su entorno. Adicionalmente, desarrolla iniciativas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de su zona de influencia directa (subestaciones) y del país.

La compañía entiende que la primera responsabilidad con sus comunidades vecinas es mantener una actitud preventiva y evitar al máximo la intervención en zonas pobladas, afectar a actividades productivas o con potencial de desarrollo, ó alterar el paisaje que conforma el entorno de las comunidades vecinas a sus instalaciones.

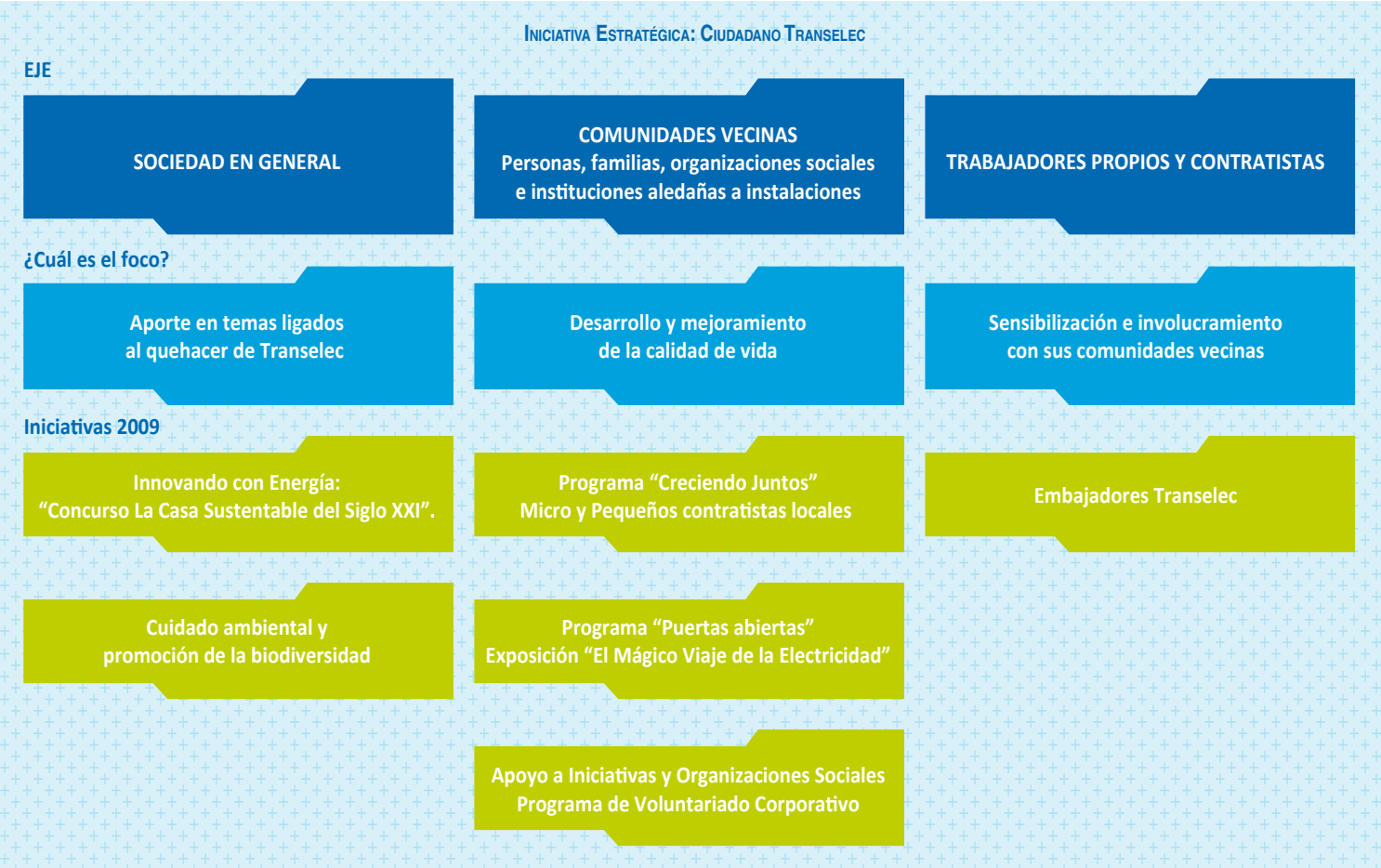
La compañía busca establecer relaciones de confianza, transparencia y mutuo beneficio con sus comunidades vecinas, que se basan en el entendimiento de que el transporte de la energía es esencial para elevar la calidad de vida de las personas y que, por tanto, el mantenimiento y expansión de las redes de transmisión son cruciales para entregar este servicio.

La compañía considera que su segunda responsabilidad es aportar al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades que conforman su zona de influencia. Para ello durante el 2009 se puso en marcha la Iniciativa Estratégica “Ciudadano Transelec”, que sistematiza

las iniciativas de inversión social que la empresa venía desarrollando, y que tiene como ejes centrales: i) Aporte a la Sociedad en temas ligados al quehacer de Transelec, ii) Aporte al desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida de sus Comunidades Vecinas, y iii) Sensibilización e involucramiento de los trabajadores con sus comunidades vecinas.

Como parte de esta iniciativa, el compromiso de la compañía con la sociedad se refleja en el fomento a la innovación en materia ambiental (Concurso “La Casa Sustentable del siglo XXI), el desarrollo de los micro y pequeños empresarios que son contratistas locales de la compañía (Programa “Creciendo Juntos”), y el fortalecimiento de la educación sobre la energía en escuelas (Programa “Puertas Abiertas” y “Juega +”).





» 2.2.1. INVERSION SOCIAL HACIA LA SOCIEDAD

INNOVANDO CON ENERGÍA: CONCURSO “LA CASA SUSTENTABLE DEL SIGLO XXI”

Es un Concurso Nacional de innovación en Eficiencia energética, cuidado del agua y disposición de residuos a nivel domiciliario. Su primera versión se realizó el 2009 y fue implementado en forma conjunta con la Fundación Casa de la Paz. El concurso estuvo abierto a la participación de toda la sociedad, incluidas universidades, emprendedores, ONGs, colegios y organizaciones sociales de base.

Se recibieron 126 propuestas y 25 ganadores. Las soluciones premiadas se montarán en una “Casa Sustentable” itinerante que recorrerá Chile el 2010 para mostrar a la comunidad distintas alternativas eficientes que se pueden adoptar para ahorrar energía y agua, y realizar una disposición y reciclaje adecuado de los residuos domiciliarios.

El concurso se dividió en dos categorías: i) Centros de Educación Superior (universidades) y Emprendedores; y ii) Organizaciones Sociales de Base, Establecimientos de Educación (colegios) y Organizaciones No Gubernamentales (ONGs).

Al concurso postularon 126 prototipos desde el Norte Grande a Valdivia. Para lograr esta excepcional convocatoria, durante seis meses se desarrolló un amplio plan de difusión del concurso entre Antofagasta a Puerto Montt, que incluyó afiches, Internet, charlas en universidades, contactando a 7.303 establecimientos educacionales, 330 organizaciones sociales, 254 ONG's, 130 emprendedores, y 40 universidades y centros de educación superior.

Se conformaron 6 jurados regionales, que seleccionaron 24 prototipos ganadores de los certámenes regionales; y un Jurado Nacional conformado por destacadas personalidades. La premiación final fue realizada el pasado 29 de diciembre de 2009 en el Parque Metropolitano. Postularon los prototipos ganadores de los certámenes regionales. De éstos, 4 obtuvieron la máxima distinción y 19 fueron seleccionados para incorporarse a la Casa Sustentable.



testimonio

XIMENA ABOGABIR

Presidenta,
Casa de la Paz.



“Podríamos presumir que lo programamos así, lo cual no sería cierto. Más bien fue una gran coincidencia que nos permitió inaugurar el concurso “Innovando con Energía” -impulsado por Fundación Casa de la Paz y Transelec-, la misma semana en que concluía la Cumbre de Copenhague, dejando a la mayoría de los actores decepcionados y alarmados. Posiblemente por ello, los medios de comunicación acogieron la iniciativa con un entusiasmo rara vez experimentado en torno a programas que constituyen “buenas noticias” como en este caso, los que deben competir por el espacio con crímenes y accidentes. Mal que mal, el concurso era la única información esperanzadora en esos días, ya que había logrado movilizar a una gran cantidad de personas a lo largo de Chile en torno a la búsqueda de soluciones efectivas de ahorro de energía y agua, así como para la gestión de los residuos sólidos en el hogar.

Recibimos 126 propuestas que no hicieron más que expresar con toda fuerza una conciencia que, cada día más, adquiere la forma de exigencia. A partir del resultado del concurso, la Casa Sustentable seguirá siendo una buena noticia durante 2010, ya que recorrerá gran parte de Chile y compartirá sus enseñanzas y consejos con miles de personas ávidas de encontrar soluciones efectivas y a su alcance para dejar de ser parte del problema y comenzar a contribuir con la sustentabilidad. Dado que ya la evidencia científica es irrefutable, de no hacerlo estaríamos dejando a nuestros hijos y nietos una pesada mochila, como testimonio de una inimaginable injusticia generacional.”



CUIDADO AMBIENTAL Y PROTECCIÓN DE LA BIODIVERSIDAD

- **Estudio Biodiversidad de los Cerros isla Lonquén y Chena:** estos lugares forman parte de uno de los veinticinco Hotspots de la biodiversidad mundial. Dada su importancia Transelec patrocinó un estudio para un Plan de Recuperación de largo plazo, cuyo fin es aportar un segundo parque metropolitano a la región más poblada del país.
- **Manual de Mínimo Impacto:** la compañía impulsó la publicación de este manual desarrollado por la Fundación Vertical, que entrega técnicas prácticas e información para un contacto respetuoso y ético con la naturaleza cuando se desarrollan actividades al aire libre. Esta iniciativa contempla una intensa difusión de los contenidos del Manual por medio de la entrega directa a entidades relacionadas con la vida al aire libre, traspaso de conocimiento a profesores de escuelas, liceos y colegios, y del libre acceso a una versión electrónica del texto.

» 2.2.2. INVERSION SOCIAL HACIA LAS COMUNIDADES VECINAS

“CRECIENDO JUNTOS”

Fomentando el desarrollo de las micro y pequeñas empresas contratistas locales.

Esta iniciativa surge en 2008 para apoyar las micro y pequeñas empresas locales que son contratistas de Transelec, y está abierto también a la participación de microempresarios de las localidades vecinas. Los pequeños proveedores locales, junto con ser parte de la comunidad, emplean principalmente personal de la zona y prestan servicios en obras civiles menores, aseo, alimentación, transporte y seguridad.

La fase piloto se desarrolló entre octubre y diciembre de 2008 en la zona de influencia de la subestación Cerro Navia (RM). El 2009 se amplió a la participación de las zonas en que están ubicadas las subestaciones de Itahue, Concepción y Temuco, contando con la participación de 24 micro y pequeñas empresas, que emplean a alrededor de 130 personas, 92% de las cuales pertenecen a las comunidades locales.

La organización internacional FUNDES diseñó las actividades que contempla el programa.

En la medición de los resultados del programa destacan el aumento medible de la productividad y la alta satisfacción de los participantes.



Juega +

Juega +

El programa consta de tres fases:

- i) **Fortalecimiento Empresarial:** que involucra transferencia de conocimientos y buenas prácticas de gestión para micro y pequeños empresarios, a través de talleres de capacitación y coaching personalizado.
- ii) **Seguimiento Planes de Acción:** acompañamiento a los planes generados por los micro y pequeños empresarios en la primera fase.
- iii) **Capacitación en Oferta Pública y Privada:** apoyar a los microempresarios en el conocimiento y acceso a la oferta pública y privada de herramientas de: capacitación, asesoría técnica, apoyo para la contratación de mano de obra, fondos de inversión, entre otras oportunidades de desarrollo.

“PUERTAS ABIERTAS”

El Programa Puertas Abiertas de Transelec tiene por objetivo educar a los niños en edad escolar y universitarios, de las comunidades vecinas a las subestaciones de la empresa, sobre la importancia de la transmisión eléctrica, además de contribuir a la educación en temas como el ahorro de energía y las energías renovables, mediante material de difusión y la visita a las instalaciones de la compañía. Adicionalmente, busca servir de instrumento para el mejoramiento de la calidad de vida de las comunidades compartiendo la infraestructura deportiva de las gerencias ubicadas en las distintas zonas geográficas del país.

- **El Mágico Viaje de la Electricidad:** es una exposición interactiva realizada en un Domo, cuyo objetivo es acercar el quehacer de Transelec a la comunidad a través de la comprensión del fenómeno de la energía.

testimonio

CARLOS ROMO

Subcontratista de transporte de personal de operaciones; servicio de aseo y mantención de jardines y de roce en líneas de alta tensión.



“Desde hace ocho años presto servicios a Transelec y nuestra relación ha sido impecable, sin ningún problema. A medida que ha pasado el tiempo, he conocido más a la compañía, entendiendo sus requerimientos.

En diciembre participé en el programa Creciendo Juntos que la empresa puso a disposición de sus subcontratistas y realmente fue espectacular, súper bueno. Se trata de un curso de capacitación de cuatro semanas, en las áreas de Contabilidad, Administración y Atención a Clientes, donde pude aprender temas y aspectos que no conocía y que son relevantes. Si bien yo soy técnico universitario, el tipo de materias que nos entregó el programa, no te las enseñan en la universidad.

Creciendo Juntos me trajo cambios en todo sentido: ahora estoy más ordenado, trabajando y aplicando todos los conocimientos que nos aportaron. Por ejemplo, en cuanto a la relación con los clientes, ahora puedo hacer mejor los presupuestos y poner atención en lo que realmente ellos necesitan.

Fue un gran aporte para nosotros. Sin duda, una experiencia positiva”.

La primera exposición fue desarrollada en Antofagasta en noviembre de 2009. Durante tres semanas, 3.500 niños visitaron la exposición. El día sábado fue reservado para el público en general y las familias de los trabajadores de la compañía. En diciembre, la exposición se montó en la subestación de Cerro Navia, donde fue visitada por 4 establecimientos de la zona, con una asistencia de 220 niños de entre 5° y 8° básico. Durante el año 2010, “El Mágico Viaje de la Electricidad” continuará presentándose por las diferentes gerencias de zona.

La muestra está dirigida a alumnos de 2^{do} ciclo básico, para quienes se ha creado un programa especial de Visitas Guiadas, y además está abierta a organizaciones sociales locales y la comunidad local en general.

El Domo está acondicionado con siete módulos multimediales e interactivos que permiten a los visitantes conocer ¿Qué es la Energía Eléctrica?, ¿Quiénes fueron sus descubridores?, ¿Cómo se transmite?. Complementariamente, el visitante puede experimentar con juegos electromagnéticos, acompañados por guías que dirigen el recorrido de los visitantes, además de responder dudas, conducir los experimentos y facilitar su interacción con los módulos.

- **Juega +:** consiste en abrir las puertas de las subestaciones de Transelec a las escuelas vecinas para que éstas puedan promover los hábitos de vida sana, alimentación saludable y la práctica deportiva entre los niños, como complemento a la clase de educación física de los establecimientos. El proyecto es desarrollado por el Club Deportivo Santiago Oriente. El plan piloto se desarrolló en 2009 en la subestación de Cerro Navia y estuvo dirigido a 63 niños de 3° y 4° básico de la Escuela Treviso Girardi. A contar de 2010 se extiende al vecindario de las subestaciones en Coquimbo, Itahue y Concepción, que también cuentan con infraestructura deportiva o se espera ampliar el alcance de este programa a 840 niños.

La actividad deportiva se complementa con otras, dentro de la sala de clases, para reforzar el aprendizaje de estos hábitos en los niños. El aspecto central es un Álbum, cuyas láminas los niños las van recibiendo de los profesores en la medida en que van sumando acciones vinculadas a estos valores.

APOYO A INICIATIVAS Y ORGANIZACIONES SOCIALES

A través de sus Gerencias de Zona, la empresa apoya diversas iniciativas de apoyo a la comunidad. A esto se suman la entrega de donaciones a instituciones y escuelas, junto a diversas acciones sociales.

- **Fundación Mundo Ideal**

Transelec mantiene, desde hace siete años, su apoyo a la Fundación Mundo Ideal, institución sin fines de lucro con dedicación preferente a niños y jóvenes en situación de riesgo social, pobreza y/o desventaja educativa. Nacida en 1962, Mundo Ideal ha atendido a más de tres mil niños y jóvenes que habitan en la comuna de San Joaquín y localidades colindantes.

A través de colaboración, charlas y apoyo para el financiamiento del programa educativo, la empresa se ha comprometido con ayudar a estos jóvenes.

- **Voluntarios Transelec**

A partir del año 2008, la compañía decidió que, junto a la donación económica que entregan, había que hacer algo más. Por eso, impulsaron la creación del Voluntariado Corporativo Transelec, proyecto integrado por colaboradores de distintas áreas y diversas edades, que ya comenzaron a trabajar con Mundo Ideal.

Los trabajadores de la empresa han dictado charlas vocacionales y han compartido su experiencia de trabajo.

Adicionalmente se han realizado acciones de voluntariado con Aldeas SOS.



» 2.2.3. SENSIBILIZACION Y COMPROMISO SOCIAL DE TRABAJADORES PROPIOS Y CONTRATISTAS

“EMBAJADORES TRANSELEC”

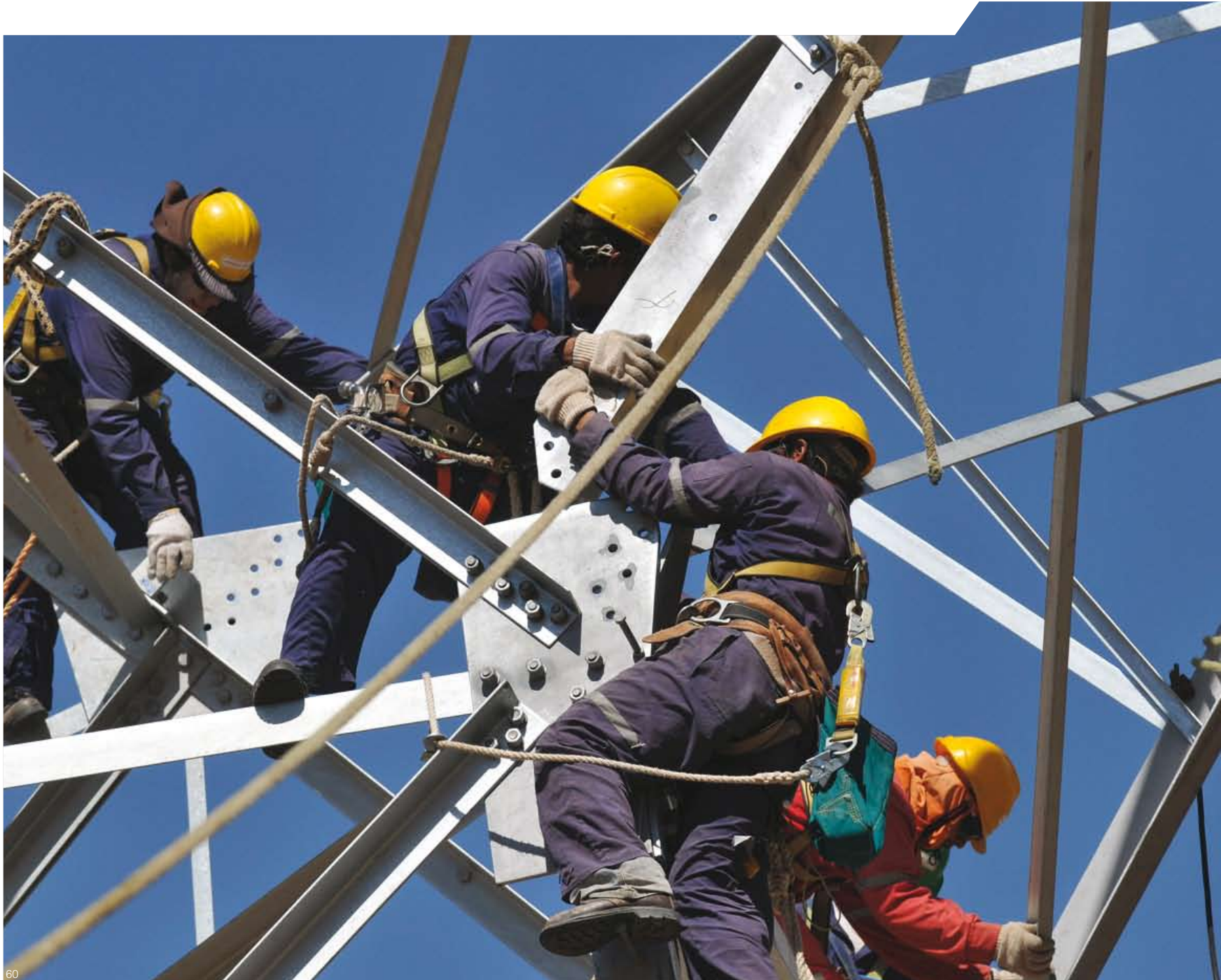
El objetivo de esta iniciativa es sensibilizar y entregar a sus colaboradores las herramientas necesarias para estrechar sus vínculos con las comunidades vecinas y principales grupos de interés. Para ello, durante el 2009 se realizaron las siguientes actividades:

- **Taller Embajadores:** cuyo objetivo fue promover actitudes de trabajo en equipo, cercanía y compromiso. En total se realizaron 11 talleres (6 en regiones y 5 en Santiago), en los que participaron 282 trabajadores.
- **Charla Embajadores:** con 324 participantes, estas charlas se enfocaron en consolidar el trabajo en equipo, la agilidad y flexibilidad, cercanía y compromiso, como las actividades clave que permiten a Transelec alcanzar sus Objetivos Estratégicos.
- **Taller Corresponsales:** se capacitó a un grupo de trabajadores, provenientes de las distintas gerencias zonales, para actuar como corresponsales de los instrumentos de comunicación de la compañía. Se desarrollaron charlas de especialistas, un taller fotográfico y taller de ejercicios prácticos.
- **E-Learning Embajadores:** disponible para todos los trabajadores, este sitio de E-learning, contiene los aspectos fundamentales de la empresa, su quehacer, su aporte al país, sus buenas prácticas sociales y ambientales.

cercanos y comprometidos



3. COLABORADORES Y CONTRATISTAS



ENFOQUE DE GESTIÓN

PRODUCTIVIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

La política de Recursos Humanos de Transelec, tiene como orientación estratégica buscar la productividad laboral y la satisfacción de sus colaboradores en el trabajo. Mientras la productividad laboral implica logro de objetivos, la satisfacción en el trabajo es factor de realización y bienestar personal, en un contexto de seguridad y ética en la empresa.

Para el logro de estos objetivos de Recursos Humanos, la estrategia de gestión de Transelec se basa en la definición de políticas en tres grandes ámbitos de acción: Gestión del Desempeño, Compensaciones y Beneficios, Clima y Relaciones Laborales.

PRODUCTIVIDAD LABORAL:

En general, la productividad se entiende como la relación entre el producto generado y los recursos empleados. La productividad laboral mide la eficiencia del trabajo, es decir, al ser eficientes en el trabajo se produce más y/o mejor con igual o menos trabajo, elevando el índice de productividad. Asimismo, el personal puede aumentar la productividad si sus decisiones y acciones se traducen, por ejemplo, en ahorro de materiales, disminución de horas máquinas, mejoras en los procesos o empleo de tecnología adecuada.

En síntesis, si el desempeño es eficiente, el resultado es productividad y logro de objetivos empresariales.

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO:

Los colaboradores son esenciales para alcanzar la misión de la empresa y su satisfacción es importante. La satisfacción del personal es causa y efecto de altos estándares de productividad laboral: aumenta a medida que los objetivos se cumplen y las metas se alcanzan más eficientemente cuando hay motivación. Y si el desempeño es reconocido, la persona gana confianza en sí misma y sus posibilidades de desarrollo crecen.

Cabe destacar que también contribuyen a esta finalidad, reglas claras y objetivos empresariales e individuales, difundidos y asumidos por cada miembro de la organización.

3.1

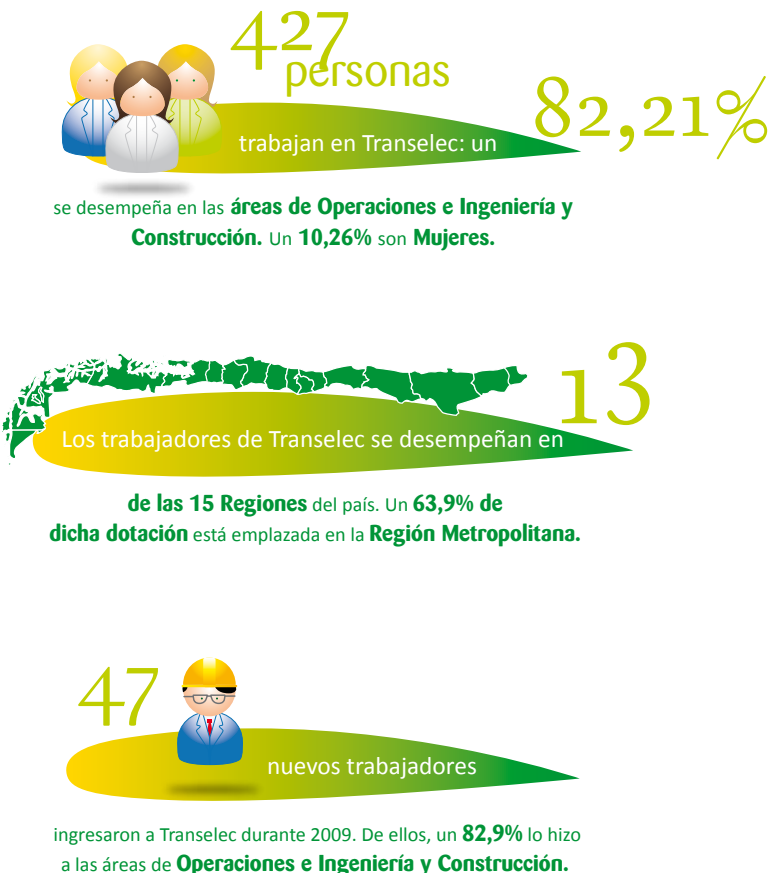
» EMPLEO

LA1 LA2 LA13

TRANSELEC Y SUS COLABORADORES

Para dar cumplimiento a sus objetivos, Transelec cuenta con colaboradores que tienen las competencias requeridas y un alto desempeño, junto con entregar las herramientas necesarias para mejorar ambos aspectos. Para ello, desarrolla una política de Recursos Humanos que equilibra la productividad laboral con la satisfacción en el trabajo.

Para cumplir con estos lineamientos, Transelec ha implementado diversos sistemas que funcionan orgánicamente. Entre estos destacan los sistemas de reclutamiento y selección, los programas de capacitación para el desarrollo del personal, una escala de remuneraciones a nivel de mercado, sistemas de gestión del desempeño y un vasto plan de desarrollo de actividades deportivas y culturales, entre otros.

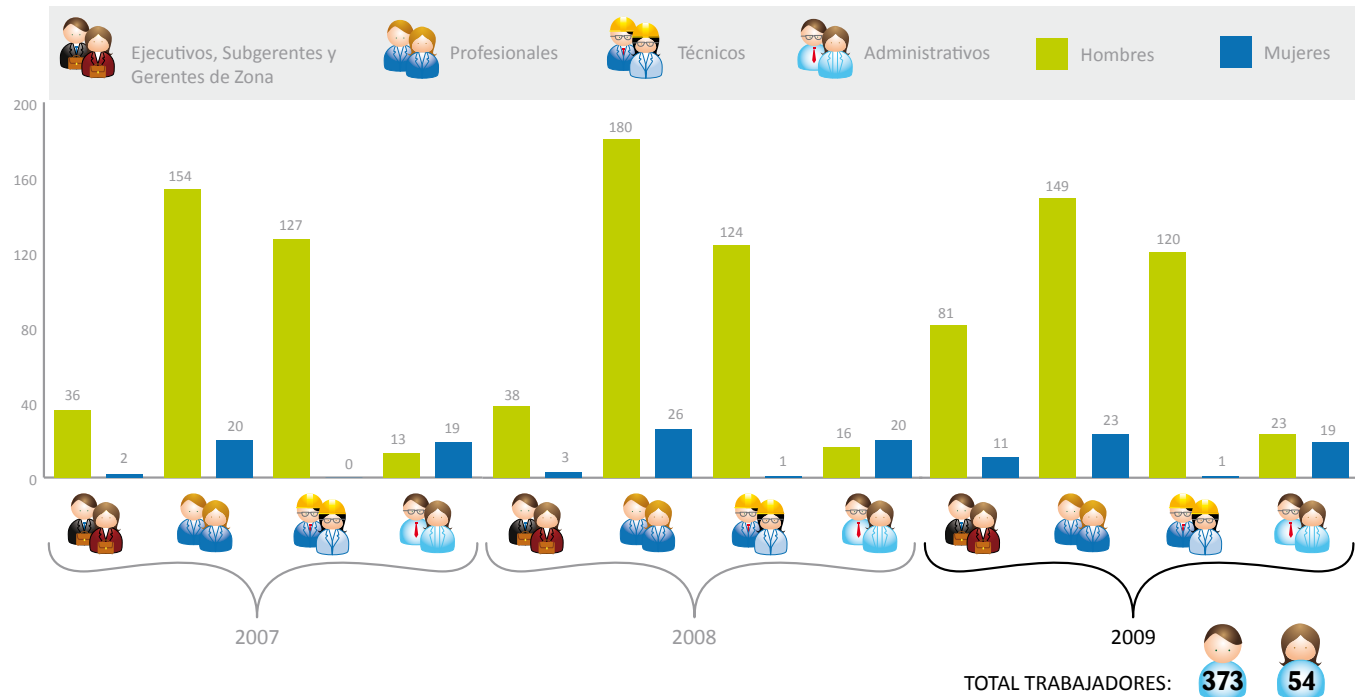


» N° EMPLEADOS POR TIPO DE CONTRATO (*)

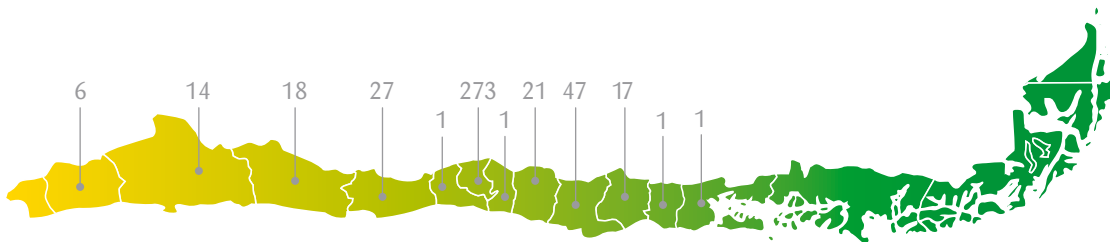
	2007	2008	2009
Contrato Indefinido	336	381	415
Plazo Fijo/Honorarios	35	27	12

(*) Se considera dotación al 31 de diciembre de cada año

» N° TRABAJADORES POR GÉNERO POR TIPO DE EMPLEO (AL 31 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO. NO INCLUYE HONORARIOS)



» N° DE TRABAJADORES POR REGIÓN DEL PAÍS A DICIEMBRE 2009*



I Región: 6 / II Región: 14 / III Región: 18 / IV Región: 27 / V Región: 1 / VI Región: 1 / VII Región: 21 / VIII Región: 47 / IX Región: 17 / X Región: 1 / XI Región: 0 / XII Región: 0 / XIII Región Metropolitana: 273 / XIV Región: 1 / XV Región: 0

Adicionalmente, Transelec generó en promedio durante el 2009, 1.447 empleos directos para trabajadores de empresas contratistas. De ellos, 160 trabajaron en labores de mantenimiento de líneas de transmisión y equipos de subestaciones, 1.273 en proyectos y 14 realizaron labores de servicios generales.

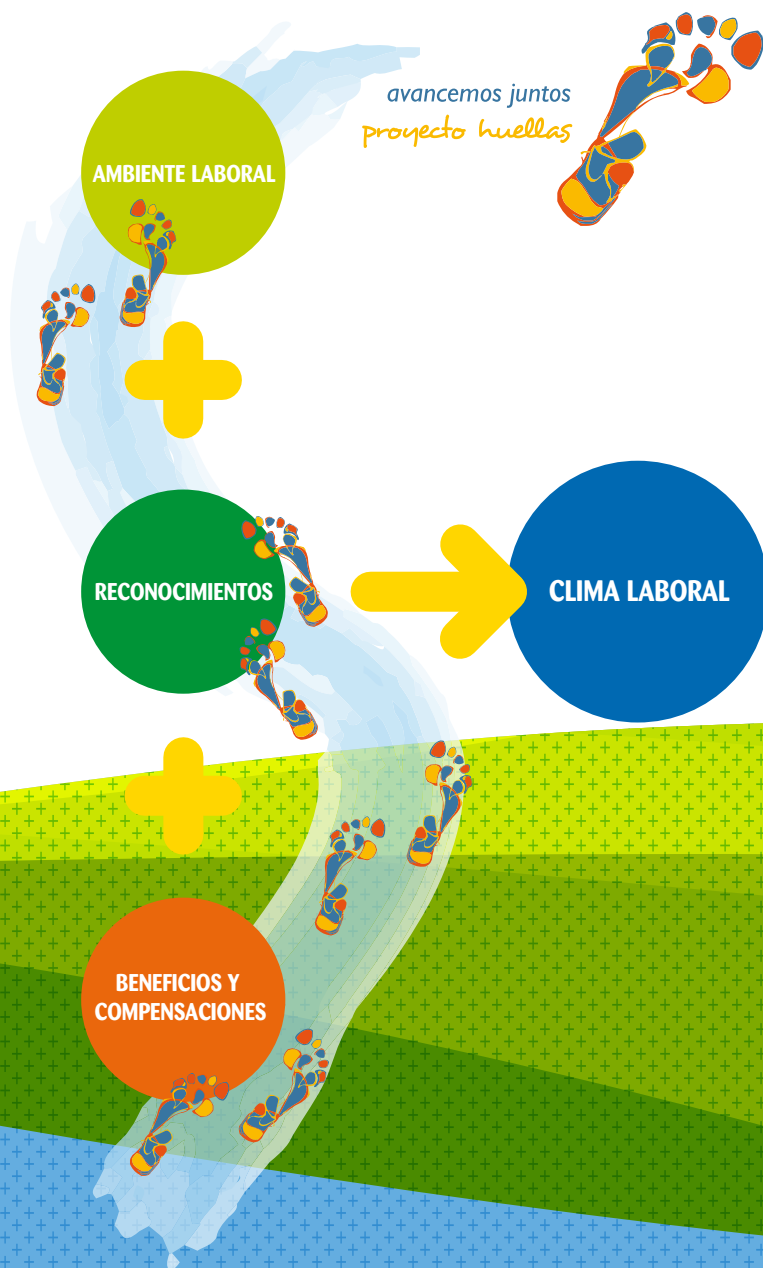
*No incluye trabajadores a honorarios.

3.2

» CLIMA, CALIDAD DE VIDA Y RELACIONES LABORALES

EL VALOR DE LAS PERSONAS

Las personas son clave para el logro de los objetivos de Transelec y la obtención de altos estándares. Por lo mismo, la empresa entiende la calidad de vida laboral como un concepto clave y pone en el centro del negocio a sus trabajadores, considerándolos integralmente. Personas saludables, con oportunidades para desarrollarse y conciliar el trabajo con su vida personal, son capaces de generar mayor valor para la organización.



» 3.2.1. CAMBIO CULTURAL – PROYECTO HUELLAS

De cara al desarrollo futuro del país, el Proyecto Huellas definió la cultura que se requería para los desafíos establecidos por Transelec.

Como los colaboradores de Transelec provienen de distintas culturas -realidad que se incrementó a partir del año 2000- la empresa decidió desarrollar el Proyecto Huellas, iniciativa que se materializó entre el año 2007 y el primer semestre del 2008.

Este proyecto contó con la participación mayoritaria de los integrantes de la compañía, con el encargo de definir el modelo cultural de Transelec, a través de la explicitación de los valores, tradiciones y prácticas de la organización.

En este proceso fueron relevados aquellos valores que Transelec aplica en su diario quehacer: la Excelencia, el Compromiso, el Respeto y la Integridad.

El proyecto cultural Huellas definió, entre otros temas, las Tradiciones Humanas al interior de Transelec. Ellas son, en definitiva, las que recogen la “manera de ser” de la organización, es decir, aquella que la caracteriza como una compañía única y original.

El resultado de esta novedosa iniciativa se plasmó en que definió las tradiciones a través de cinco dimensiones:

1. El Estilo Transelec.
2. Nuestras Celebraciones.
3. Nuestras Costumbres.
4. Personajes Característicos.
5. Nuestras Expresiones.

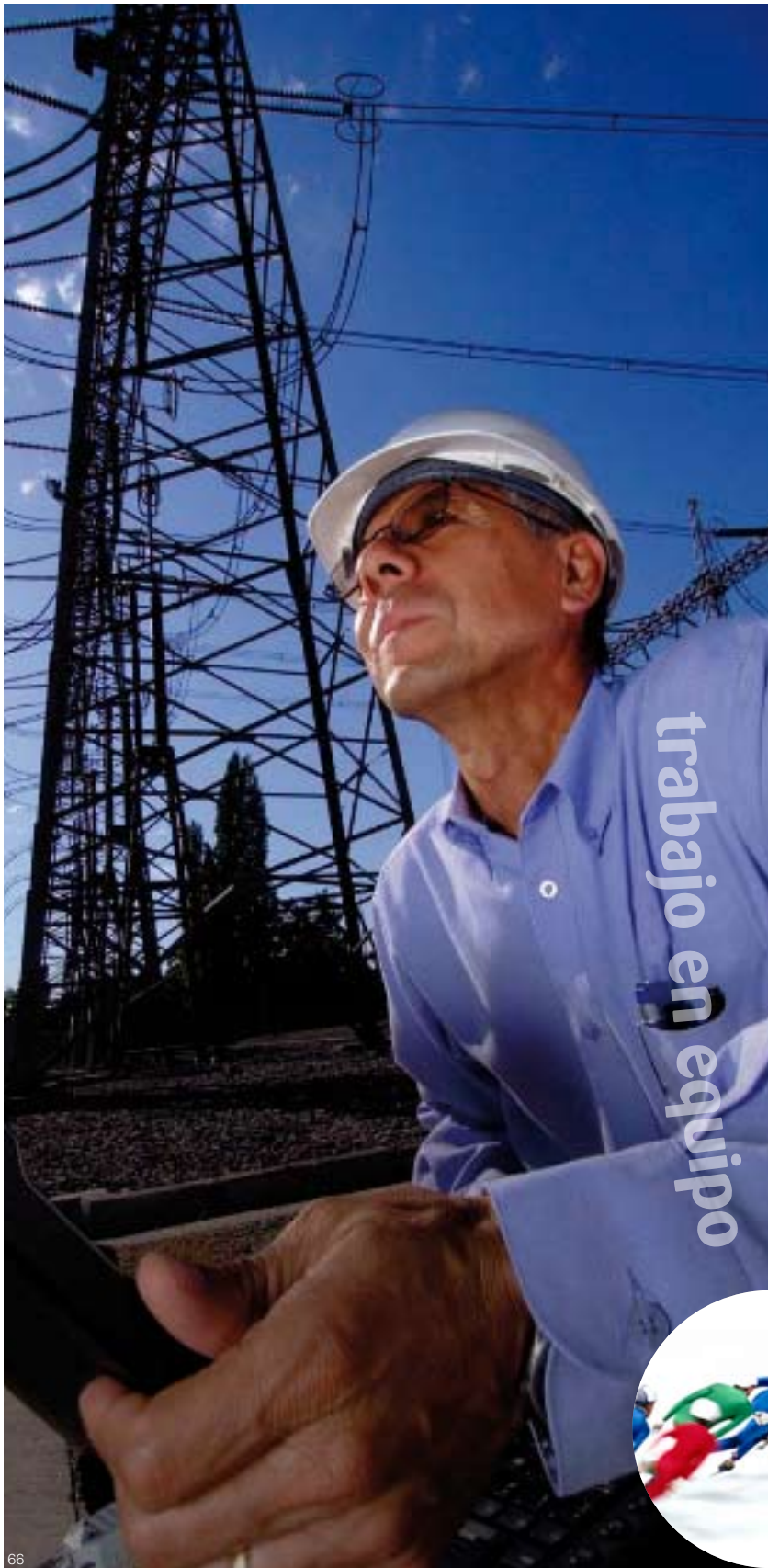


El modelo cultural sentó las bases para variadas actividades desarrolladas durante el año 2008 y 2009, y sirvió de punto de partida para la conceptualización y redefinición de la imagen de marca de la compañía y las conductas asociadas a sus principales atributos. Asimismo, ha servido para orientar la generación de espacios que mejoran la calidad de vida de los trabajadores de Transelec, con programas de extensión, cultura y recreación que apoyan el desarrollo integral de todos ellos, con la convicción del aporte directo que esto genera en la productividad.

EL ESTILO TRANSELEC

Nos caracterizamos por ser:

- Técnicamente muy calificados.
- Cordiales y respetuosos entre nosotros.
- Motivados con la innovación en nuestras labores.
- Respetuosos de las normas que regulan nuestro trabajo.
- Entusiastas para celebrar.
- Motivados para participar en las distintas actividades que propone la empresa. No somos tímidos.
- “Futboleros”. Contamos con numerosos jugadores y excelentes comentaristas. En ocasiones formamos clubes y realizamos campeonatos en los lugares de trabajo.
- Buenos para los asados. Tenemos compañeros con el prestigio ganado... ¡Nada supera un rico asado!



» 3.2.2. CALIDAD DE VIDA LABORAL

HR 4

ENFOQUE DE GESTIÓN

RESPETO, UN VALOR ESENCIAL

El respeto es uno de los valores que promueve Transelec. Esto se refleja en la consideración hacia los otros como seres humanos integrales, con el convencimiento de que es un deber valorar a los demás y tratarse con dignidad. En este contexto, el aporte de cada uno es esencial.

Bajo esta premisa se han hecho mediciones de calidad de vida laboral. La última, de octubre 2008, arrojó resultados por sobre el promedio de las empresas chilenas medidas con el mismo instrumento. Esto ha sido posible gracias a las iniciativas destinadas a alcanzar el desarrollo integral de su gente que, entre otras acciones, considera la realización de actividades culturales, deportivas y sociales. De la misma manera, cuenta con oficinas cómodas y proporciona los recursos adecuados, necesarios para la realización del trabajo en óptimas condiciones.

No DISCRIMINACIÓN

Los trabajadores y cualquier otra persona vinculada a la empresa son, ante todo, seres dignos de respeto y consideración. Esto significa que Transelec no acepta un trato vejatorio a las personas y rechaza, categóricamente, cualquier conducta de discriminación y de abuso de poder. Lo anterior, no se justifica bajo ninguna circunstancia.

No discriminar, específicamente, implica la evaluación de la gente sólo por sus atributos profesionales y su práctica cotidiana en el desempeño del cargo. Por tanto, Transelec no acepta el uso de argumentos para segregar por sexo, raza, orientación política, credo religioso o cualquier otro que no tenga estrecha relación con el ámbito estrictamente laboral. La compañía dispone de un Código de Conducta y de un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, que entregan orientaciones de comportamiento denominados Principios de Conducta Laboral.

El objetivo de ambos, es guiar a su personal respecto de la manera en que los trabajadores deben relacionarse e interactuar tanto entre ellos, como con la empresa, sus clientes y proveedores.

“Transelec y sus trabajadores brindan un trato digno y respetuoso a todas las personas que se encuentran vinculadas a la empresa, evitando conductas de discriminación y abuso de poder”. Punto 3.7 del Código de Conducta.



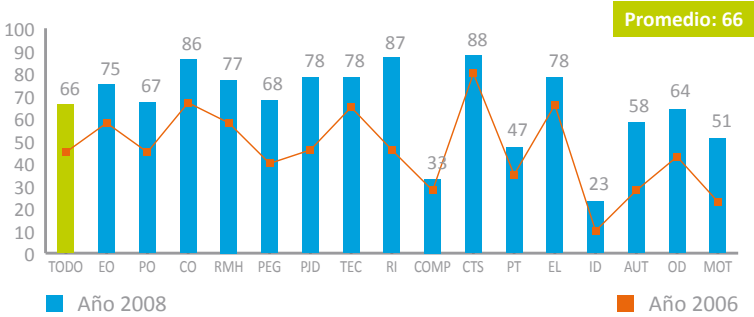
» 3.2.3. CLIMA LABORAL

La primera encuesta de clima se hizo el año 2006, y en octubre del 2008 se aplicó la segunda.

Al comparar ambos estudios, se aprecia un incremento significativo de la percepción de buen clima laboral en estos dos últimos años. De hecho, el puntaje general aumentó 20 puntos porcentuales, subiendo desde un rango promedio a uno promedio alto.

Destacan muy positivamente en dicha medición, la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y seguridad, las relaciones interpersonales y las comunicaciones operativas.

» GRÁFICA COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DE CLIMA LABORAL EN LOS AÑOS 2006 Y 2008.



SIGLA	DIMENSION
EO	Estructura Organizacional
PO	Planificación y Objetivos
CO	Comunicaciones Operativas
RMH	Recursos Materiales y Humanos
PEG	Percepción del Equipo de Gerencia
PJD	Percepción de la Jefatura Directa
TEC	Trabajo en Equipo y Colaboración
RI	Relaciones Interpersonales
COMP	Compensaciones
CTS	Condiciones de Trabajo y Seguridad
PT	Presión de Trabajo
EL	Estabilidad Laboral
ID	Identificación con la Empresa
AUT	Autonomía y Toma de Decisiones
OD	Oportunidades de Desarrollo
MOT	Motivación por la Tarea



CLUB TRANSELEC: UNA INICIATIVA CONJUNTA DE LOS TRABAJADORES Y LA COMPAÑÍA

Club Transelec –creado en Agosto de 2008 y que reúne a 265 socios, - busca canalizar intereses deportivos, recreativos y culturales (en el ámbito extra laboral), de quienes trabajan en la compañía, como de sus familias. La iniciativa se inició como parte del diálogo entre la empresa y sus trabajadores, quienes tenían el anhelo de identificarse y participar en una instancia tan relevante como ésta.

El Club ofrece un amplio abanico de actividades y beneficios relacionados con diferentes áreas de esparcimiento.

La creación de este Club repercutió muy positivamente al interior de Transelec, favoreciendo una mejor y mayor integración de los colaboradores y sus familias, y fortaleciendo, al mismo tiempo, su calidad de vida y un estilo de vida saludable.

Algunas actividades desarrolladas fueron: torneos de karting, baby fútbol, tenis y concursos de pintura infantil. Adicionalmente, se realizaron cursos de baile y se suscribieron convenios con gimnasios.

3.3

» CAPACITACIÓN, DESARROLLO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

LA10 EU14

DESARROLLO PROFESIONAL

Transelec ha establecido políticas y sistemas de recursos humanos, orientados a la mejora continua en el desempeño individual de su personal. Esto, por la vía de identificar y potenciar las competencias técnicas y conductuales para el logro de los objetivos individuales, del área y de la empresa, estimulando a la vez, el desarrollo profesional de su gente, con excelencia técnica y en un clima laboral adecuado.

Mantener su liderazgo en la transmisión de energía eléctrica, requiere -entre otras acciones- actualizar en forma permanente a sus colaboradores en todos los ámbitos de su gestión.

Para estos efectos, pone a disposición -año tras año- un intensivo programa de capacitación y desarrollo destinado a los mismos, con actividades especiales para el desarrollo de habilidades, adquisición de conocimientos y otros.

» 3.3.1. CAPACITACIÓN

NUEVAS HERRAMIENTAS

Transelec pone al alcance de sus empleados programas de capacitación que aportan con la entrega de nuevas herramientas y conocimientos para ejecutar su labor en forma eficiente y segura. Siempre, acorde con las exigencias de esta empresa, líder en transmisión de Chile.

EN TODOS LOS FRENTE

Transelec concibe la capacitación en dos ámbitos: por un lado, aquella necesaria para el desarrollo del cargo -como adquisición de conocimientos en actividades relacionadas con el giro del negocio- y por otro, la capacitación corporativa, destinada a desarrollar y reforzar habilidades de gestión en el ámbito del crecimiento integral de la persona y la compañía.

Un ejemplo en este último ámbito son actividades de liderazgo, trabajo en equipo, cursos de postgrado y postítulo, tanto en áreas de gestión como en la propia del giro.



77%

Transelec ha aumentado en un

la inversión anual en capacitación por empleado,
entre los años 2006 y 2009.

0,74 horas

a la semana capacita la empresa,

en promedio, a sus empleados.



Sobre un 96%



de sus empleados

posee **especialización técnica o profesional.**

Cifras de Capacitación

» CAPACITACIÓN A EMPLEADOS DE TRANSELEC

	2007	2008	2009
Horas de capacitación total/año	14.475	22.225	16.351,29
Horas de capacitación p/empleado al año	39,01	54,47	38,30
Monto (\$) de la inversión en capacitación al año	106.029.567	237.683.931	138.072.690
Inversión (\$) p/empleado al año	285.794	582.559	323.355

Para Transelec la capacitación es un pilar fundamental, que le permite conservar su liderazgo en el sector energía eléctrica. Esto requiere que su personal se mantenga debidamente actualizado en todos los ámbitos de su gestión.

Entre los años 2007 y 2009 se observa una evolución positiva en los indicadores de capacitación. En el 2009 la compañía invirtió más de doscientos millones de pesos en capacitación y en promedio se impartieron 52,2 horas por empleado al año.

- Número de horas de capacitación por empleado al año según el tipo de empleo.

» HORAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN EL TIPO DE EMPLEO

	2007	2008	2009
Ejecutivos, Subgerentes y Gerentes de Zona	4.692,61	5.399,36	3.792,24
Profesionales	7.165,4	12.305,35	9.608,21
Técnicos	1.757,98	3.479,5	2.361
Administrativos	859	1.041	589,83

Al comparar las horas de capacitación anuales, son los profesionales que trabajan en Transelec, los que reciben el mayor número de horas de capacitación. Ello se condice con el permanente interés de la compañía de contar con profesionales de excelencia.

Retención del Talento, un Desafío Permanente para Transelec

En una industria altamente competitiva, y en un momento en la historia donde se presenta una importante coyuntura de desarrollo energético para Chile, las personas, sus conocimientos, habilidades, capacidades y talentos, deben ser cuidados y resguardados. Sin duda, para mantener el talento hay que capacitarlo y, entre otros, hacer estudios de remuneraciones de acuerdo a mercado.

Como el personal que trabaja en Transelec posee una alta especialización, sobre todo, en áreas propias del giro de la compañía, es necesario contar con herramientas que aseguren la retención de sus talentos. Esta especialización se adquiere mediante su trabajo diario y la participación en múltiples programas de capacitación y desarrollo, tanto en Chile como en el extranjero.

» 3.3.2. DESARROLLO

MODELO DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

Transelec gestiona el desempeño a través de la implementación de Políticas y Sistemas de Recursos Humanos que se orientan a la mejora continua, por la vía de identificar y potenciar las competencias técnicas y conductuales para el logro de los objetivos.

Para dichos efectos, entre otros define y evalúa los cargos; cuenta con procesos de reclutamiento y selección adecuados a las necesidades; gestiona un sistema de evaluación del desempeño y promociones de los colaboradores de acuerdo a sus competencias y rendimiento.

OBJETIVOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE DESEMPEÑO:

- Entregar a los líderes una herramienta para la gestión de personas.
- Alinear el desempeño individual con las estrategias del negocio.
- Desarrollar compromisos personales en relación a objetivos y competencias.
- Generar instancias de comunicación y retroalimentación permanentes entre líderes y colaboradores.
- Promover el desarrollo de los trabajadores, reconociendo sus fortalezas y apoyándolos con herramientas que le permitan mejorar sus competencias.
- Generar información para la toma de decisiones en la gestión de los Recursos Humanos.

testimonio
empleado

SERGIO ARRIAGADA

Ingeniero de Ejecución Mecánico
Jefe Área Estudios Líneas de Transmisión

“En Transelec se entiende que el capital humano es uno de los patrimonios más importantes y si éste está bien capacitado, mejor aún. De hecho, desde que ingresé a la compañía he sido testigo de la importancia de este tema, privilegiando la capacitación en todos los aspectos técnicos relacionados con la actividad central, como también, en las áreas de gestión y administración. Un aspecto relevante ha sido la capacitación en prevención de riesgos y en procedimientos de trabajos específicos, orientados a obtener la mayor confiabilidad posible, minimizando los riesgos a las personas y las instalaciones. Año a año, se efectúan capacitaciones en materias nuevas, tanto en el país como en el extranjero, y además se programan seminarios y actividades para mantener o reforzar las destrezas adquiridas. Cabe destacar que la generación de las diversas actividades de capacitación puede originarse de “arriba hacia abajo”, o bien desde la base, mediante la proposición de asistencia a cursos y seminarios. Asimismo, existen estímulos monetarios para los trabajadores que cursan carreras de pregrado o postgrados, que van desde el financiamiento parcial o total de la actividad”.



INICIATIVA ESTRATÉGICA: “PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO BIGBANG”

¿CUÁL ES EL OBJETIVO DEL PROGRAMA BIG BANG?

Desarrollar, transferir y consolidar el conocimiento en la compañía, y difundirlo entre los empleados.

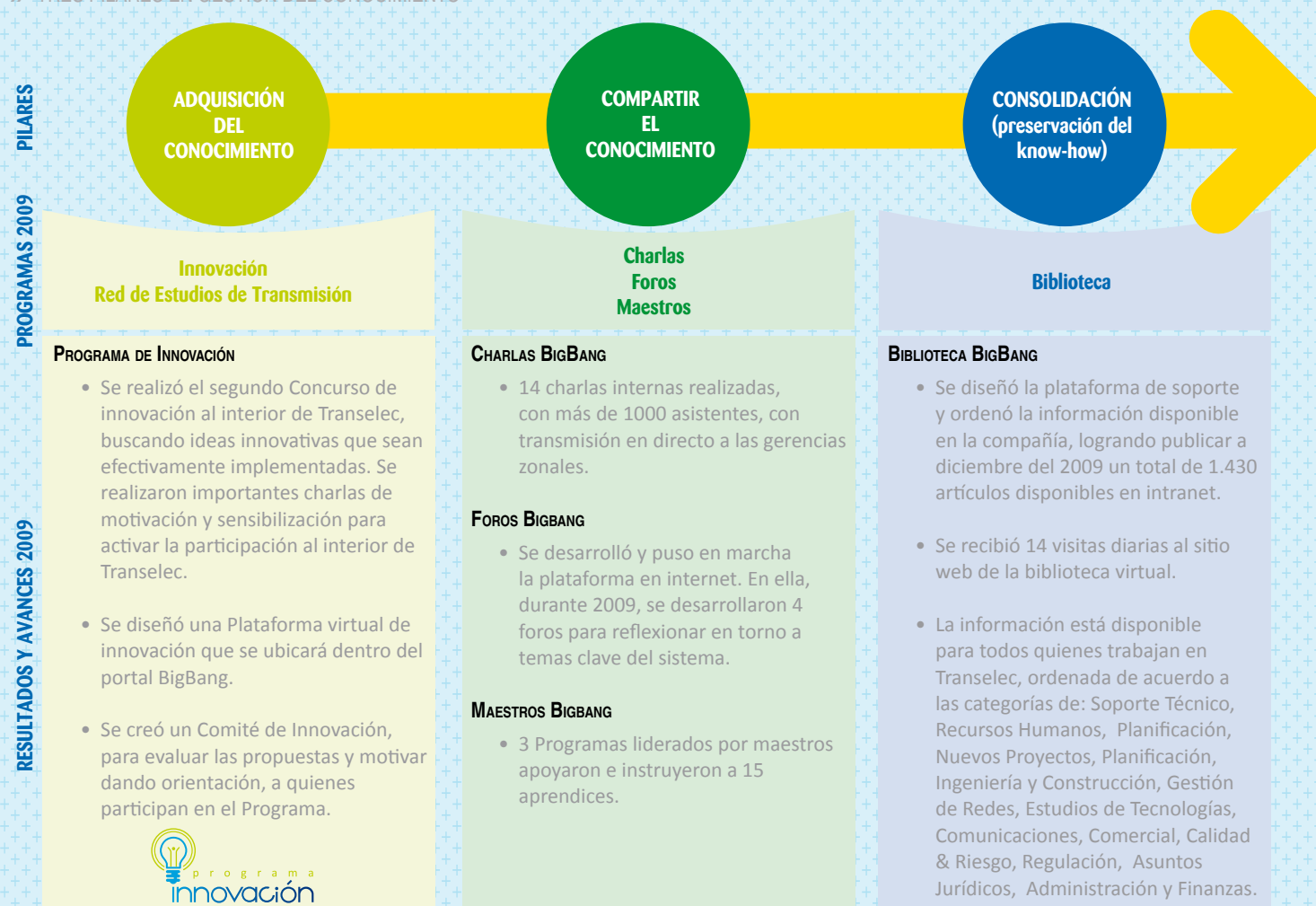
¿CUÁLES TEMAS ABORDA EL PROGRAMA?

Big Bang apunta a temas del negocio, en todas sus etapas, y además, al conocimiento de las tecnologías de transmisión.

¿CÓMO ESTÁ DISEÑADO?

Se diseñó en torno a tres grandes pilares, la búsqueda y adquisición de nuevos conocimientos, el compartir los conocimientos adquiridos y existentes en la compañía, y un tercer pilar que aborda el resguardo y consolidación del conocimiento.

» TRES PILARES EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



Información ampliada sobre el Programa RED DE ESTUDIO DE TRANSMISIÓN – RET se encuentra en la sección 2.1.4. “Nuevas Tecnologías e Innovaciones para una mayor confiabilidad, accesibilidad y sustentabilidad social y ambiental, Pág. 50.

3.4

» BENEFICIOS PARA LOS EMPLEADOS

PENSANDO EN EL BIENESTAR DE LA GENTE

Transelec pone a disposición de su personal, una serie de iniciativas de apoyo para cubrir sus necesidades en diversos ámbitos: respalda desde el perfeccionamiento profesional propio, hasta la escolaridad de los hijos, junto con realizar actividades culturales y recreativas que los integran.

» 3.4.1. BENEFICIOS

En Transelec, la política de Compensaciones y Beneficios está vinculada a las remuneraciones de mercado, la participación de los trabajadores en el éxito económico de la empresa y la entrega de beneficios para el trabajador y su familia.

PLAN DE RETIRO VOLUNTARIO:

tienen acceso a este programa las trabajadoras entre los 53 y 58 años y los trabajadores entre los 58 y 63 años, que deseen retirarse anticipadamente de la empresa. Transelec otorga un beneficio monetario, destinado a aportar fondos a la Administradora de Fondos de Pensiones y al plan de salud del empleado, hasta que alcance la edad legal de jubilación.

PROGRAMA DE ESTÍMULO AL TRABAJADOR ESTUDIANTE:

brinda apoyo económico para el desarrollo de estudios conducentes a un título profesional o técnico.

PROGRAMA DE BECAS A COLABORADORES PARA ESTUDIOS DE POSTGRADO:

todos los años, aquellos que cumplan con los requisitos establecidos, pueden postular a este programa.

BENEFICIOS DE ESCOLARIDAD PARA HIJOS DEL PERSONAL:

la empresa entrega becas de enseñanza básica, media y superior para los hijos de los colaboradores. De igual forma, brinda apoyo a los mejores alumnos -hijos de trabajadores- que tengan resultados destacados.

CELEBRACIONES INSTITUCIONALES:

en el mes de marzo, de cada año, Transelec celebra su aniversario. Asimismo, festeja la Navidad, compartiendo con las familias del personal, y otras fiestas que contribuyen a mejorar el clima laboral.

testimonio empleado

CARLA PAZ DE LA VEGA

Analista de Equipos Primarios



“Ingresé a Transelec hace más de dos años y creo que un beneficio como el que entrega la compañía, de salir los viernes a las 15:05 horas, es genial.

Lo encuentro muy positivo porque uno puede hacer trámites y todos los pendientes que son imposibles realizar durante la semana. Además, aprovecho de practicar deportes, de descansar un poco antes de iniciar el fin de semana y, por supuesto, de compartir y tener momentos de distracción con mi familia. Por otro lado, los viernes aumenta muchísimo mi productividad porque, como el día es más corto, sé que tengo que sacar todo mi trabajo y bien. Y lo hago con muchas ganas. Realmente, estoy muy contenta con este beneficio”.

» 3.4.2. COMPENSACIONES

ALINEANDO LOS INCENTIVOS CON LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Los últimos dos años la compañía avanzó, en conjunto con sus trabajadores, en dos grandes temas:

- Sistema de incentivos variables de corto plazo de la plana ejecutiva. Éste se basó en la optimización del alineamiento de los objetivos compañía con los objetivos personales. Como resultado, se estableció un grupo de indicadores universales (KPI) relacionados directamente con la capacidad de creación de valor y gestión que Transelec tuvo durante el ejercicio, y otro, de objetivos personales, que miden la generación individual y por área de valor para la compañía.
- Mejoras en la administración de las compensaciones que, a partir del año 2008, dio paso al análisis a través del sistema HAY de evaluación de cargos (Sistema internacional de perfiles y escalas para definir remuneraciones de mercado, ampliamente utilizado a nivel mundial).

» 3.4.3. RECONOCIMIENTO

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE TRABAJO EN TRANSELEC

Anualmente, durante la celebración del aniversario de la empresa, se destaca a aquellos integrantes que cumplen 25, 30, 35, 40 y 45 años de trabajo en la organización.

Finalmente, a través del sistema de gestión del desempeño y del diálogo del desempeño, cada líder efectúa un reconocimiento a la labor de los integrantes de Transelec, entregando retroalimentación constante a sus colaboradores.



3.5

» SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

ENFOQUE DE GESTIÓN

LA7 LA8 EU16 EU17 EU18

PROTEGIENDO A SU GENTE

En Transelec, la vida y seguridad de sus trabajadores son prioritarias. Por lo mismo, la prevención de riesgos se ha incorporado en cada una de las actividades y decisiones relacionadas con los procesos laborales. Se trata de una política clave, pues dadas las características propias del quehacer de la compañía, como la construcción de líneas de transmisión eléctrica, subestaciones y el mantenimiento de éstas, los riesgos deben ser conocidos y controlados por todos los trabajadores.



49 años sin accidentes

con tiempo perdido en la **Subestación Charrúa**.



Los indicadores de frecuencia de

accidentabilidad total, incluyendo trabajadores propios y de contratistas son **inferiores a 10**. Basándose en estándares internacionales, este indicador se incluiría en un **nivel superior**.

100%



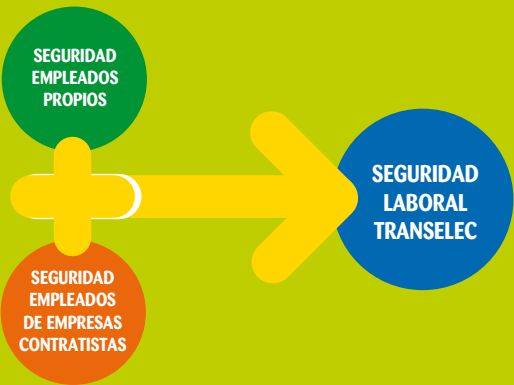
de los trabajadores, incluidos contratistas,

reciben una inducción en **prevención de riesgos y medioambiente**.

» 3.5.1. SEGURIDAD LABORAL

Para Transelec, la seguridad laboral tiene la mayor relevancia, tanto de trabajadores propios como de aquellos que dependen de empresas contratistas y que prestan servicios a la compañía. En el 2008 la empresa decidió incorporar las estadísticas de accidentes a la gestión de la empresa, a través del Sistema de Gestión Integrado (SGI), visualizándose una reducción de los distintos indicadores comparando las cifras del año 2009 con las del 2008.

A continuación, se presentan los programas desarrollados durante el 2009 y las cifras de accidentabilidad de los últimos tres años, para empleados propios y de empresas contratistas.



PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS - PERSONAL PROPIO

En cumplimiento a lo dispuesto en el Procedimiento “Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo”, cada una de las áreas operativas elaboró en el 2008 un programa de prevención de riesgos que funciona hasta la fecha, dicho programa incluye las siguientes actividades:

- Inspecciones y observaciones destinadas al control de riesgos.
- Exámenes de salud ocupacional coordinados con la Mutua de Seguridad.
- Capacitación en materias de prevención de riesgos.
- Reuniones y actividades de Comités Paritarios de Faenas.
- Actividades de control de riesgos de empresas contratistas de mantenimiento.
- Revisión y aplicación de planes de emergencia.

La Unidad de Prevención de Riesgos realiza una permanente evaluación de la calidad y el cumplimiento de certificación de los implementos de protección personal. En este sentido, durante 2009, incorporó alternativas a los existentes y nuevos equipos de protección para la radiación UV, con objetivo de asegurar el adecuado resguardo del personal.

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS - PERSONAL CONTRATISTA

Las empresas contratistas que trabajan en las áreas de operación, mantenimiento y construcción de nuevos proyectos, deben cumplir con estándares que son claves para lograr un buen desempeño en estos temas. Las acciones implementadas periódicamente y por todas las empresas que se relacionan con Transelec, son las siguientes:

- Charla de inducción en Medio Ambiente y Prevención de Riesgos.
- Charla semanal de seguridad y prevención de riesgos, obligatorias para los empleados de las empresas contratistas que prestan servicios a Transelec.
- Prevencionista de Riesgo en cada empresa contratista.
- Cumplimiento de indicadores de entrenamiento en seguridad y prevención de riesgos reportados mensualmente a Transelec.

Asimismo, se llevan adelante políticas preventivas hacia las empresas contratistas, que se materializaron en las siguientes acciones:

- Auditoría de cumplimiento de los programas de prevención de riesgos de los contratistas.
- Reuniones periódicas de los expertos profesionales de prevención de riesgos que representan a dichas entidades, con el Jefe de Seguridad y Salud Ocupacional de Transelec, a fin de coordinar acciones de prevención.
- Control estadístico mensual de accidentabilidad de las empresas contratistas.
- Control de la participación activa de los representantes de los contratistas de Mantenimiento y Obras en los comités paritarios de faenas.
- En julio de 2007, la empresa puso en vigencia una “Reglamento de Higiene y Prevención de Riesgos para empresas Contratistas y Subcontratistas”, el cual fue incluido como condicional en los contratos.
- Representación de los contratistas en los Comités Paritarios de Faenas de acuerdo a lo establecido en la legislación.

A partir del año 2008 se incorporó al control estadístico de accidentes, que considera los resultados de todas las empresas contratistas de Mantenimiento y Obras, con el fin de determinar dónde aplicar, oportunamente, acciones preventivas que permitan mejorar el control de los riesgos. El objetivo es demostrar el cumplimiento de la responsabilidad que corresponde a Transelec como firma mandante, establecido en la actual legislación relacionada a subcontratación.

RESULTADOS EN LOS TEMAS DE SEGURIDAD

Todos los indicadores de seguridad del 2009 indican un mejor desempeño respecto del año anterior. Las cifras incluyen a los trabajadores de empresas contratistas tanto de operación, mantenimiento y servicios generales. Al comparar los resultados obtenidos con las estadísticas publicadas por el CIER (Comisión de Integración Energética Regional de Latinoamérica), quien señala como promedio entre sus asociados, un Índice de Frecuencia 6,72 y de Gravedad de 684,92, se visibiliza el trabajo realizado, ya que todos los indicadores de Transelec son inferiores a estos valores.

INDICES DE ACCIDENTABILIDAD

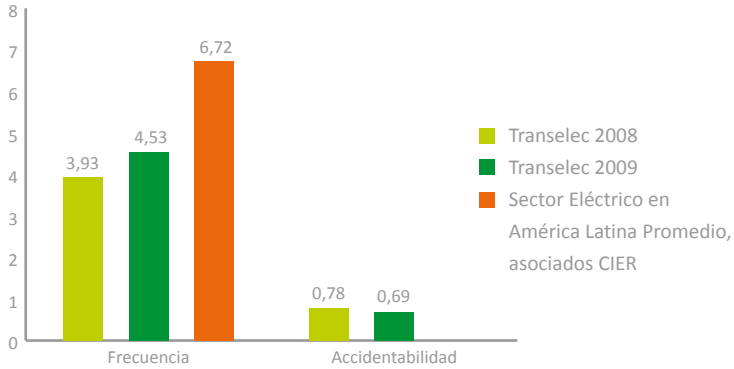
Los Índices de Frecuencia y Accidentabilidad registrados en los últimos dos años son inferiores a 10, este resultado, en base a estándares internacionales, ubican a la empresa en un nivel superior.

ÍNDICES DE GRAVEDAD

En tanto, los Índices de Gravedad, Severidad y Siniestralidad, son indicadores dependientes de los días perdidos por accidentes del trabajo, los resultados en los dos últimos años para todos los indicadores de gravedad se ajustan al estándar que indica que deben ser inferiores a 500.

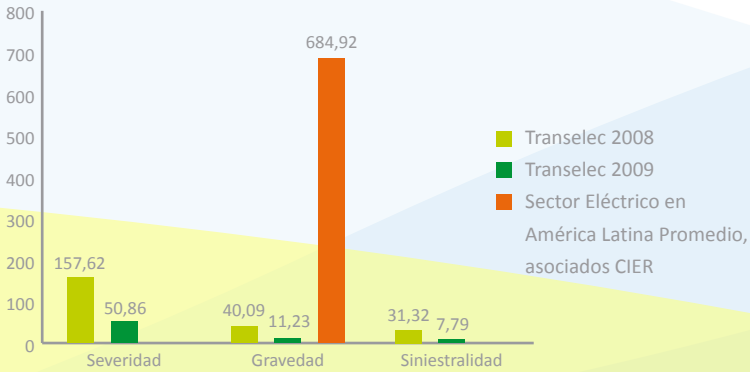
» INDICES DE ACCIDENTABILIDAD EN TRANSELEC

EMPLEADOS PROPIOS + EMPRESAS CONTRATISTAS. AÑOS 2008 Y 2009
ÍNDICE DE FRECUENCIA - ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD
COMPARATIVO SECTOR ELÉCTRICO EN AMÉRICA LATINA.



» INDICES DE GRAVEDAD EN TRANSELEC

EMPLEADOS PROPIOS + EMPRESAS CONTRATISTAS. AÑOS 2008 Y 2009
SEVERIDAD - GRAVEDAD - SINIESTRALIDAD
COMPARATIVO SECTOR ELÉCTRICO EN AMÉRICA LATINA.



DESAFÍOS FUTUROS

Si bien el desempeño general en seguridad en Transelec es muy bueno, y en el 2009 se logró cumplir las metas de mejora respecto del año anterior, la empresa se plantea nuevos desafíos para el año 2010.

A partir del año 2008 se incorporó al control estadístico de accidentes, los resultados de todas las empresas contratistas de Mantenimiento y Obras, con el fin de determinar dónde aplicar acciones preventivas que permitan mejorar el control de los riesgos. En el año 2009 se incorporaron a dicho control las empresas que realizan servicios generales para Transelec. Por servicios generales se entienden, por ejemplo, trabajos de mantención de oficinas, mantención de áreas verdes, servicios prestados por recepcionistas, entre otras labores. Dichas empresas corresponden en su gran mayoría a pequeñas empresas que operan en regiones. Se trabajará intensamente durante el año 2010 para darles las herramientas necesarias a fin de mejorar sus indicadores de desempeño en seguridad.

» CIFRAS DE SEGURIDAD SEGÚN TIPO DE FAENA REALIZADA (2009)

	 Personal Propio Transelec	 Contratistas		
		Operación	Proyectos	Servicios generales
Dotación Promedio mensual	427	160	1.273	14
Cantidad de accidentes	1	3	7	2
Fatalidades	0	0	0	0
Días perdidos	4	89	40	13
Horas hombre trabajadas al año	914.957	333.205	1.593.053	29.312

	 Personal Propio Transelec	 Contratistas		
		Operación	Proyectos	Servicios generales
Frecuencia	1,09	9,00	4,39	68,23
Severidad	4,37	267,10	25,11	443,50
Gravedad	4,00	29,67	5,71	6,50
Accidentalidad	0,23	1,88	0,55	14,29
Siniestralidad	0,94	55,63	3,14	92,86

» 3.5.2. SALUD LABORAL

El personal de Transelec cuenta con un plan grupal de salud, que combina los servicios prestados por la Isapre a la que se encuentra afiliado cada trabajador y la Compañía de Seguros de Vida.

Se construye sobre la base de:

- **Plan de lista de Isapre:** se trata de un Plan Base de Salud definido por Transelec, al cual pueden afiliarse los trabajadores que lo deseen. La compañía aporta la diferencia para aquellos colaboradores cuyo 7% es menor al costo del plan.
- **Seguro complementario de salud:** Transelec contrata un seguro complementario de salud y un seguro dental que complementan el plan de salud de la Isapre.
- **Seguro catastrófico de salud:** contrata la cobertura de los gastos de salud generados en un año, cuyo monto supere las UF 100 por diagnóstico. El tope de este seguro asciende a UF 5.000 al año por beneficiario.
- **Asistencia financiera al copago:** considera un sistema de préstamos médicos otorgados por la compañía.

AUSENTISMO

El ausentismo es un indicador que da cuenta de la condición y salud de las personas que trabajan en una compañía.

 Horas de ausentismo de trabajadores por tipo de empleo				
	2007	2008	2009	
 Ejecutivos	44,58	44,58	45	
 Subgerentes y Gerentes de Zona	76,74	1.047,26	389	
 Profesionales	7.555,07	5.962,55	7.900	
 Técnicos	4.537,71	3.319,38	6.001	
 Administrativos	1.222,63	1.060,44	2.047	

4. RESPECTO POR EL MEDIOAMBIENTE Y LAS COMUNIDADES VECINAS



ENFOQUE DE GESTIÓN

GESTIÓN CONSCIENTE

Respetar el medio ambiente y la comunidad es clave en las operaciones de transmisión de energía. Transelec, consciente de su responsabilidad como la más importante empresa nacional en su rubro, aspira a gestionar con excelencia todas las actividades que realiza, y especialmente, contribuir a la planificación sustentable de los sistemas de transmisión. La compañía es cuidadosa desde la etapa de diseño y construcción, hasta la operación, preocupándose de identificar y minimizar todos los riesgos ambientales y sociales, y generando un vínculo dinámico y proactivo con el entorno.

» RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE Y LAS COMUNIDADES VECINAS

EU19

» MINIMIZANDO LOS IMPACTOS AMBIENTALES Y SOCIALES DE LAS LÍNEAS Y SUBESTACIONES

La transmisión de energía eléctrica es reconocida como poco contaminante y de bajo impacto social. Pese a ello, la empresa se preocupa de conocer todos los potenciales efectos que pueda generar hacia las comunidades vecinas, el medio ambiente y su entorno en general. Prueba de ello es la certificación ISO 14.001 alcanzada durante el año 2009. Si bien Transelec contaba con un sistema de gestión ambiental desde el 2005, se trabajó intensamente durante los años 2008 y 2009 para lograr su certificación.

Transelec es la principal empresa de transmisión de energía del país, con una vasta experiencia en el diseño de los trazados, conocimiento técnico que ha ido complementando con el estudio cuidadoso de expertos sociales y ambientales, quienes evalúan el trazado buscando el mínimo

impacto social y ambiental posible. Adicionalmente la actividad de Transelec es planificada y consensuada en conjunto con las autoridades del sector eléctrico y ambiental; con autoridades locales en los lugares de emplazamiento, y también con la comunidad. Todas estas medidas de resguardo contribuyen a que se eviten o minimicen los impactos.

Cada una de las obras de transmisión que realiza Transelec, se inician una vez cumplidos los requisitos que exige la legislación ambiental vigente en Chile. De esta forma, todos los proyectos de mayor envergadura son ingresados al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental (SEIA), a fin de obtener la Resolución de Calificación Ambiental (RCA) favorable y los correspondientes permisos ambientales sectoriales.



comprometidos

4.1

» IMPACTOS SOCIALES DE LAS LÍNEAS Y SUBESTACIONES

1.2 SO1 PR1 EU20 EU24

MECANISMOS DE PREVENCIÓN, RELACIONES SEGURAS

Transelec establece lazos de confianza, transparencia y mutuo beneficio con las localidades donde efectúa sus labores. La compañía gestiona los impactos de las operaciones que realiza en la comunidad, tomando en cuenta sus necesidades y buscando mecanismos de prevención que eviten molestias a los vecinos. Asimismo, forja relaciones seguras con los propietarios de predios con servidumbres y cuida, día a día, las instalaciones de transmisión de energía.



del país, interactuando con **138 comunas**.



En el periodo, Transelec dialogó con **190**

personas de la comunidad al presentar el Estudio de Impacto Ambiental de la línea **Charrúa - Lagunillas**.



24.762 ha

Transelec posee

de **servidumbres** a lo largo de Chile.

» 4.1.1. IMPACTO DE LOS CAMPOS MAGNÉTICOS, ¿UN MITO O UNA REALIDAD?

La intensidad del campo magnético de una línea de transmisión es 5 a 8 veces menor que la fuerza emitida por un microondas.

Los campos electromagnéticos han estado presentes a lo largo de la historia de la humanidad. En un comienzo, eran generados sólo por fuentes naturales, como el campo magnético terrestre. Pero ha sido en el último siglo que su presencia se ha multiplicado exponencialmente por la mayor actividad industrial y el uso generalizado de artefactos como los electrodomésticos, los computadores o las mismas líneas de transmisión de energía eléctrica.

Los estudios realizados por distintas instituciones reconocidas internacionalmente (OMS⁴, ICNIRP⁵ y otras), a personas y animales expuestos a estos campos, concluyen que la evidencia es insuficiente para asegurar que producen daño.

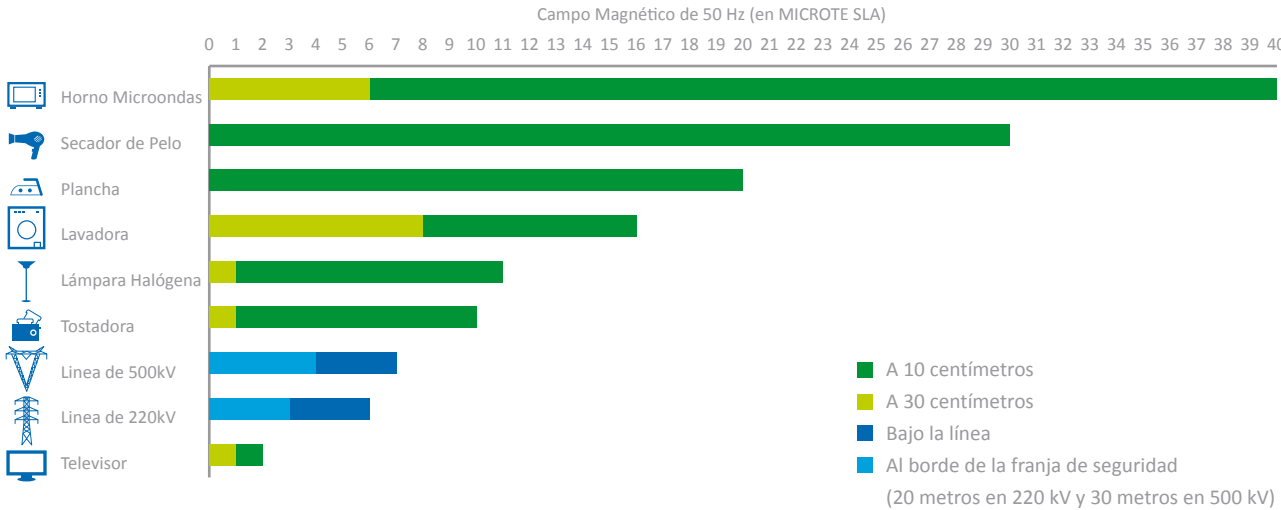
¿POR QUÉ ES IMPORTANTE ESTABLECER ACCIONES PREVENTIVAS PARA LAS PERSONAS FRENTE A LA EXPOSICIÓN A CAMPOS MAGNÉTICOS?

Los estudios no permiten concluir la existencia de riesgos como consecuencia de la exposición a los campos electromagnéticos, tampoco permiten descartarlos con total certeza. Por lo anterior, la recomendación de las diferentes instituciones especialistas es reducir la exposición, manteniendo una distancia prudente de los tendidos y limitando así los valores de intensidad del campo, ya que esta disminuye a medida que se aleja de la fuente emisora.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE CONTAR CON UNA FRANJA DE SEGURIDAD BAJO LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICAS?

Porque de esta manera se limitan la permanencia de las personas y la realización de determinadas actividades, previniendo eventuales riesgos asociados a la exposición a campos electromagnéticos y la ocurrencia de descargas por contacto que puedan afectar a las personas, sus bienes u otros servicios.

» CAMPO MAGNÉTICO EMITIDO POR ARTEFACTOS DE USO COTIDIANO EN LOS HOGARES, EN COMPARACIÓN A UNA LÍNEA DE ALTA TENSIÓN



⁴OMS= Organización Mundial de la Salud.
<http://www.who.int/es/index.html>

⁵ICNIRP= International Commission on Non Ionizing Radiation Protection.
<http://www.icnirp.de/>

¿LAS PERSONAS DEBEN O NO VIVIR BAJO LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN ELÉCTRICAS?

Por prevención ninguna persona debe vivir bajo una línea de transmisión eléctrica, y la ley en Chile así lo establece. Sin embargo muchas personas desconocen esta restricción. Por ejemplo, durante 2009, dos viviendas sociales ubicadas en sectores suburbanos, tenían construidos sus baños dentro de la franja de seguridad de una línea de transmisión de Transelec. Si bien la ley establece que los propietarios son los responsables de cumplir la ley, Transelec busca siempre, a través del diálogo con las personas, llegar a acuerdos para que se reubiquen las instalaciones.

La empresa busca actuar siempre en forma preventiva. Un ejemplo de ello es el de la comunidad de Caleu, ubicada en la Región de Valparaíso, cercana a la línea Polpaico – Quillota, que solicitó apoyo para definir las áreas donde pueden construir casas. Se estableció, en conjunto con los dirigentes de la comunidad, una instancia de mutua cooperación para entregarles información respecto de las restricciones y precauciones que deben considerar al convivir con una línea de alta tensión.

» 4.1.2. RELACIÓN DE CONFIANZA Y MUTUA COLABORACIÓN EN LAS SERVIDUMBRES Y DERECHOS DE PASO

Con el objetivo de transmitir de manera segura y confiable la energía eléctrica a lo largo y ancho del país, se constituyen servidumbres en todos los terrenos donde se emplaza un trazado de transmisión eléctrica. La instalación de los más de 6.000 km de líneas de Transelec, significan un desafío mayor para la empresa, dado que debe relacionarse con miles de propietarios de terrenos.

En respuesta a esa realidad, Transelec ha diseñado un modelo de relacionamiento con los propietarios de terrenos de servidumbre. Dicho modelo establece la indemnización para compensar el gravamen que implica su presencia y busca la temprana definición de los derechos de paso que requiere Transelec para su posterior operación y mantenimiento, estableciendo de manera formal el modo y frecuencia de intervención que se harán sobre la propiedad.

La relación con los propietarios de los predios sirvientes, siempre es efectuada de manera cordial, tratando de compatibilizar las actividades propias del predio, por ejemplo su vocación agrícola, con las labores propias de mantenimiento de las líneas de transmisión. Si bien la mayoría de las veces es posible ejercer la servidumbre para las labores de construcción y mantenimiento sin inconvenientes, existen algunos

problemas puntuales con algunos propietarios que imposibilitan el ingreso a efectuar trabajos de mantención, ya sea directamente a las líneas o a la franja de seguridad.

¿PUEDE TRANSELEC EVITAR EL PASO POR LUGARES DE ALTA POBLACIÓN O DE ALTO INTERÉS PARA EL MEDIO AMBIENTE?

Sí, Transelec cuenta con una política de derechos de paso y servidumbres prediales que busca afectar lo menos posible a las personas, comunidades y al medio ambiente. Dicha política busca que los proyectos definan trazados de líneas evitando el paso por zonas pobladas, por áreas en que la propiedad de la tierra esté muy atomizada, o por terrenos que presenten riqueza y atractivos naturales o turísticos.



Información ampliada sobre el tema encuentra en la sección 4.2.1.

“Minimizando el impacto en la Vegetación y los Animales, desde la etapa de diseño de proyectos hasta la operación de las líneas de transmisión”, Pag 85.

¿GENERAN MOLESTIAS PARA LAS COMUNIDADES VECINAS LAS OPERACIONES DE TRANSELEC?

La operación de las líneas de transmisión y subestaciones de Transelec generan un ruido permanente, pero poco significativo de acuerdo a rangos de intensidad establecidos internacionalmente. Para garantizar lo anterior, la compañía implementa, en forma constante, acciones para su monitoreo.

A modo de ejemplo, durante 2009, los vecinos de las instalaciones de la línea Rodeo – Polpaico, presentaron un requerimiento por molestias por ruido. Si bien las mediciones indicaban el cumplimiento de los límites permitidos, Transelec revisó los planes de mantenimiento e incorporó nuevas tareas, particularmente en las cercanías de las zonas pobladas. Gracias a estas labores se logró una disminución del ruido por efecto corona que se produce en las líneas de transmisión cuando existe alta humedad atmosférica, y hace más perceptible el sonido de la transmisión de energía para los vecinos cercanos a una línea.

Otro ejemplo de la gestión de los impactos en la comunidad, es el monitoreo permanente de aquellos ruidos producidos por las faenas. De hecho, un requisito clave para los contratistas de la empresa, es que las actividades que se desarrollen en centros poblados o en sus cercanías, cuenten con los sistemas y equipos de aislamiento acústico necesarios para que el ruido generado no sobrepase la normativa vigente.

¿ES POSIBLE DISMINUIR LA VISIBILIDAD DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN EN ZONAS DONDE LAS PERSONAS ADMIRAN EL PAISAJE?

El impacto visual que generan las torres en el paisaje es inevitable. No obstante, durante la etapa de diseño de un nuevo trazado, Transelec considera acciones que permiten minimizar su visibilidad, como por ejemplo, la modificación de un trazado privilegiando espacios de baja o nula visibilidad -como quebradas u otros accidentes geográficos- y aquellas ubicaciones que permiten mimetizar la presencia de una torre de transmisión con el entorno, como ocurre con las laderas de cerro.

Adicionalmente, se busca intervenir la menor superficie posible, por ello se trabaja en aumentar la capacidad de transmisión para las líneas ya existentes. Un ejemplo de ello durante el 2009, fue la energización en 500 KV del tramo Alto Jahuel - línea Alto jahuel – Chena que operaba en 220 KV, para mejorar el suministro eléctrico de la Región Metropolitana, sin aumentar el impacto donde se encuentra el trazado.



Información ampliada sobre el tema en la sección 2.1.2. “Utilización de las líneas existentes para disminuir los impactos sociales y ambientales”, Pag 48.

» 4.1.3. EVITANDO RIESGOS PARA LAS PERSONAS QUE CONVIVEN CON LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN

Al igual que todo sistema que opera con electricidad, las instalaciones de Transelec representan riesgos para aquellas personas que no atienden las indicaciones de seguridad comunicadas en forma permanente por la empresa y la autoridad, tal es el caso del trepado de las torres de alta tensión, las quemas de pastizales y rastros o el encubramiento de volantines en áreas vecinas a las líneas de transmisión, por mencionar sólo las más habituales.

En el caso de torres e instalaciones ubicadas cerca de centros poblados, se mantienen barreras físicas -alambradas especiales de antitrepado- y una adecuada señalización para evitar el ascenso a las estructuras o el ingreso a zonas de riesgo.





¿ESTABLECE TRANSELEC ACCIONES PREVENTIVAS PARA EDUCAR A LA COMUNIDAD VECINA RESPECTO DE DICHS RIESGOS?

Las seis Gerencias Zonales de Transelec realizan periódicamente actividades de difusión y sensibilización hacia las comunidades cercanas con el fin de exponer los riesgos y cuidados asociados a la actividad de la empresa. Para ello se han diseñado charlas, actividades de difusión y visitas a las operaciones de la empresa.

¿HA IMPLEMENTADO LA EMPRESA ACCIONES ESPECIALES PARA LA PREVENCIÓN DE LAS ACTIVIDADES QUE GENERAN MAYORES RIESGOS?

Sí, ha implementado acciones educativas para la comunidad, entre las que se cuentan las siguientes campañas:

Elevando Volantines. En septiembre de cada año, se desarrollan acciones a nivel nacional para evitar accidentes con los volantines. Para ello, se efectúan charlas en colegios, centros de madres y sedes vecinales, y se reparten volantes que ayudan a la toma de conciencia de los peligros involucrados.

Fogatas y Podas de árboles. Durante los meses de primavera y verano se inician campañas de información sobre el riesgo de encender fogatas o hacer podas de árboles, sin las debidas precauciones. Las campañas de información están focalizadas en las comunidades vecinas de la instalaciones de las zonas centro y sur del país.

Robo de Cables. Más de 130 robos de conductor ha sufrido la empresa desde el año 2007, generando importantes perjuicios a toda la sociedad por la interrupción del suministro eléctrico, que podría llegar a durar varias horas e incluso días. Sin embargo, la efectividad de las medidas de contingencia aplicadas para eventos de esta magnitud permite que estas fallas tengan un impacto mínimo en el usuario final.

4.2

» IMPACTOS AMBIENTALES DE LOS PROYECTOS Y LA OPERACIÓN DE TRANSELEC

1.2 EN11 EN12 EN14 EU13 EU24

MECANISMOS DE PREVENCIÓN

El mismo cuidado que despliega con las localidades aledañas a sus oficinas principales, tiene Transelec con el entorno natural que es impactado por sus instalaciones o proyectos. Para ello, utiliza todos aquellos mecanismos de prevención que evitan la generación de daños y minimizan los impactos de las líneas y subestaciones.

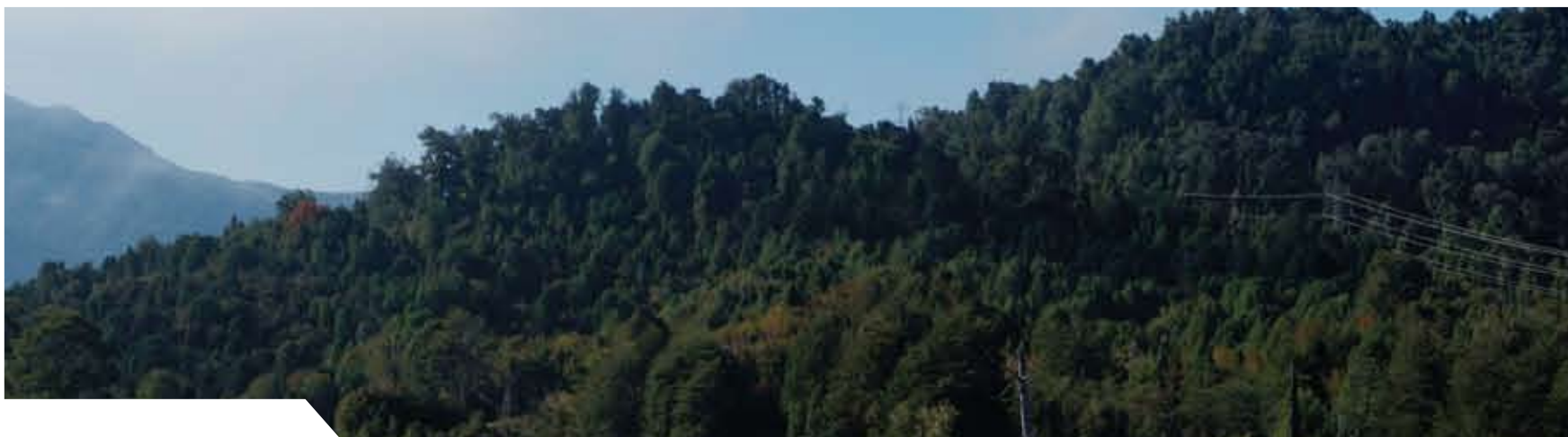
» 4.2.1. MINIMIZANDO EL IMPACTO EN LA VEGETACIÓN Y LOS ANIMALES, DESDE LA ETAPA DE DISEÑO DE PROYECTOS HASTA LA OPERACIÓN DE LAS LÍNEAS DE TRANSMISIÓN.

Durante la definición de los trazados para los proyectos de líneas de alta tensión se evita al máximo el paso por zonas de alto valor paisajístico y ecológico. Cabe señalar que las servidumbres de las líneas de alta tensión de la compañía afectan una cantidad importante de tierras (aproximadamente 160.000 hectáreas) en ellas se mantienen las mismas actividades agrícolas que existían previo a la instalación de las líneas tales como la producción vitivinícola, de frutales y hortalizas, entre otras, existiendo sólo la restricción de cultivar arboles de más de cuatro metros. Tal como se ha señalado en este capítulo, el emplazamiento de una línea de transmisión implica la constitución de una servidumbre que permite el uso de las tierras involucradas, con sólo algunas limitaciones, como son el levantamiento de construcciones o la explotación forestal en su interior. Pero permite cualquier tipo de vegetación cuya altura no exceda los 4 metros (arbustos, parronales, frutales, etc.), así como cualquier actividad agrícola, ganadera o productiva que respete dicha altura máxima.

Sin embargo, el emplazamiento de las tareas y de las vías de acceso, implican la remoción de la vegetación en las superficies utilizadas con estos fines.



Información ampliada sobre el tema encuentra en la sección 1.3.5. "¿Cómo Transelec está incorporando la sustentabilidad en el diseño, construcción y operación de sus proyectos?", Pag 26.



¿ES POSIBLE MINIMIZAR LA EROSIÓN AL SUELO EN LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE TRANSELEC?

Debido a la pérdida de capa superficial del suelo, que implica la construcción de las fundaciones de las torres y vías de acceso, se puede producir una erosión del mismo. Por ello, Transelec evita instalar torres donde exista posibilidad de inundación o riesgo de erosión. Los lugares o sitios de altos riesgos como áreas de pendientes abruptas con desprendimiento de rocas (cortes y taludes), entre otros, son evitados al máximo.

En los casos en que no hay más alternativa que intervenir sectores de topografía abrupta, su efecto se mitiga ajustando ciertas dimensiones de la torre, como su base. Otra alternativa utilizada por la empresa, ha sido la instalación de torres con helicópteros.

Hoy existen herramientas tecnológicas que permiten proyectar anticipadamente los potenciales impactos en la superficie de un terreno, es por ello que a lo largo del año 2009, la empresa no ha debido realizar acciones de compensación ambiental por este tema.

¿ES POSIBLE EVITAR ALTERAR LA FLORA Y FAUNA EN LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE TRANSELEC?

Cada trazado que proyecta Transelec, incluye un acabado y detallado estudio de la flora y fauna del sector a intervenir, enfocado en buscar los mecanismos para minimizar el impacto. Por ejemplo, a medida que se avanza en la construcción se evita cortar especies arbustivas importantes desde la perspectiva de la Biodiversidad. Adicionalmente, la empresa capacita a trabajadores y contratistas en el cuidado del medioambiente,

para así evitar el corte o destrucción de especies que tengan algún grado de protección ambiental, o el desarrollo de actividades que puedan afectar la flora o la fauna existente en el lugar de las obras.

¿ES POSIBLE EVITAR UN IMPACTO EN EL PATRIMONIO CULTURAL EN LA ETAPA DE CONSTRUCCIÓN DE PROYECTOS DE TRANSELEC?

De la misma forma que se hace con el patrimonio natural, en cada uno de los proyectos, Transelec realiza un levantamiento previo de los aspectos tangibles e intangibles que conforman el patrimonio cultural de cada zona y medio social que se interviene. Para esto, cada proyecto cuenta con un equipo multidisciplinario de profesionales que incorpora a arqueólogos, antropólogos, sociólogos y otros especialistas en función de los desafíos específicos de cada iniciativa.

» 4.2.2. EVITANDO TRAZADOS EN ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS

Como la compañía ha definido la aplicación del principio precautorio, la decisión del trazado de una línea de alta tensión se diseña siempre, tratando de evitar o reducir al máximo el impacto en las zonas de interés ecológico o turístico.

Los potenciales impactos que no han podido ser soslayados en la etapa de proyecto, son destacados y analizados cuando cada proyecto ingresa al proceso de calificación del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental de la CONAMA⁶. Ahí participan, tanto en su análisis como en su aprobación, diferentes autoridades y representantes de la comunidad local. De esta manera, una vez iniciada la ejecución de un proyecto, se asegura el debido resguardo, compensación o reparación de las áreas afectadas.



INSTALACIONES EN PARQUES NACIONALES Y DE PRESERVACIÓN ECOLÓGICA

Si bien los trazados son diseñados buscando evitar el paso por Parques Nacionales, existen dos líneas que fueron construidas en dichos espacios, con anterioridad a la promulgación de la Ley de Bases de Medioambiente. Uno de estos trazados, el de la línea Ensenada-El Volcán, tiene como finalidad la energización del parque, para iluminar sus instalaciones y permitir el funcionamiento de sus sistemas de comunicación y andariveles.

Así mismo, en el año 2008, para satisfacer las necesidades de energía de la Región Metropolitana, fue necesario intervenir la zona de preservación ecológica de los cerros de Lonquén y Chena. En este caso no sólo fueron adoptadas todas las medidas que establece la ley, sino que se realizaron contribuciones adicionales para preservar las riquezas naturales de la zona.

LÍNEAS DE TRANSMISIÓN EN PARQUES NACIONALES:

- Línea 13,2 kV Ensenada - Volcán y R/E Volcán, en el Parque Nacional Vicente Pérez Rosales (X Región), que tiene una longitud aproximada de 10 km, y forma una franja de servidumbre de 7 hectáreas dentro del parque.
- Línea de transmisión 220 kV Canutillar - Puerto Montt, en el Parque Nacional Alerce Andino (X Región). Tiene una longitud

aproximada de 25 km, constituyendo una franja de servidumbre de 75 hectáreas dentro del parque. Puesta en Servicio el año 1990.

LÍNEAS DE TRANSMISIÓN EN ZONAS DE PRESERVACIÓN ECOLÓGICA:

- Línea de transmisión 220 kV El Rodeo - Chena (Región Metropolitana), que tiene una longitud aproximada de 5 km en el cerro Isla Chena y 8 km en el cerro Lonquén, y conforma una franja de servidumbre de 45 hectáreas dentro de zona de preservación ecológica.

AMBIENTES NATURALES PROTEGIDOS EN CHILE

El Sistema Nacional de Áreas Silvestres Protegidas del Estado de Chile (SNASPE), creado en 1984, indica aquellos ambientes naturales, terrestres o acuáticos que el Estado protege y maneja para lograr su conservación.

Actualmente, el país cuenta con una superficie aproximada de 14 millones de hectáreas protegidas, equivalentes al 19% del territorio nacional, que están distribuidas en 33 Parques Nacionales, 48 Reservas Nacionales y 15 Monumentos Naturales.

⁶CONAMA: Comisión Nacional del Medio Ambiente de Chile. Autoridad Ambiental en el país, para mayor información visite el sitio web www.conama.cl

4.3

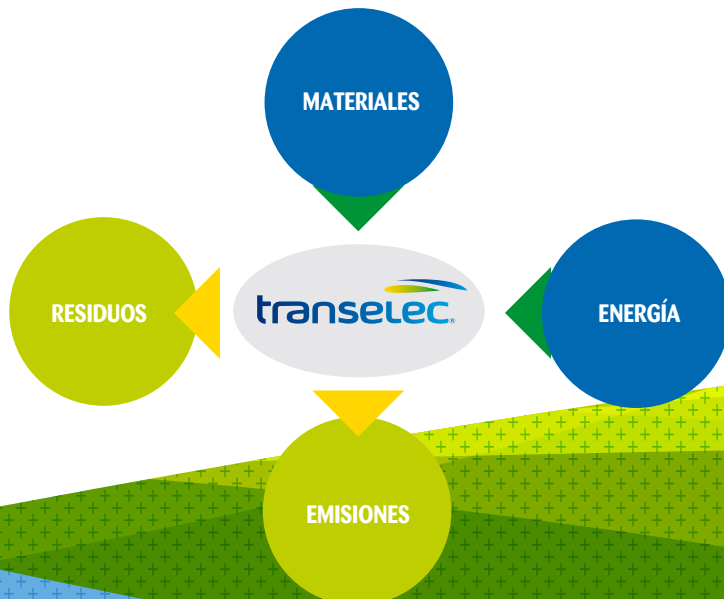
» MANEJO DE LA ENERGÍA, MATERIALES, RESIDUOS Y EMISIONES AL AIRE

EN1 EN3 EN16 EN20 EN22

BAJOS IMPACTOS AMBIENTALES

Para Transelec es fundamental el manejo de la energía y materiales. Así también, el control de residuos y emisiones son relevantes para su adecuada gestión ambiental. Es por ello que la empresa ha iniciado el levantamiento de cifras cuantitativas en estos temas, a fin de introducir una gestión de mejora continua en el manejo de los recursos naturales.

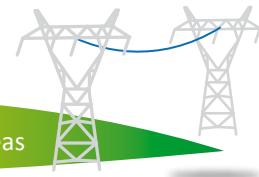
» FLUJO DE RECURSOS DE LA OPERACIÓN DE TRANSELEC



30 años

es la vida útil de las líneas

de transmisión de Transelec.



89,3 %

de los residuos peligrosos

generados en el 2009, fueron **reciclados**.



0,115 GWH

es el consumo de energía anual

de Transelec, es decir, lo que equivale al **0,1%** de lo consumido por una empresa minera como Codelco*.



* Fuente: Reporte de Sustentabilidad Codelco 2008.

» 4.3.1. BAJO CONSUMO DE ENERGÍA EN LA OPERACIÓN DE TRANSELEC

ROMPIENDO MITOS...

LEJOS DE LO QUE SE PUEDE PENSAR, LOS PROCESOS QUE REALIZA LA COMPAÑÍA DEMANDAN POCA ENERGÍA.

Si bien Transelec transporta la energía del país, sus procesos son poco demandantes de este recurso, en comparación al consumo que tienen empresas de otras industrias. Así, durante 2009, Transelec utilizó solamente 0,115 GWh.

Los principales consumos de energía de Transelec se desglosan en:

- Alumbrado externo e interno.
- Aire acondicionado.
- Calefacción.
- Aparatos y equipos eléctricos.

» 4.3.2. BAJAS EMISIONES DE GASES Y MATERIAL PARTICULADO AL AIRE

BAJAS EMISIONES

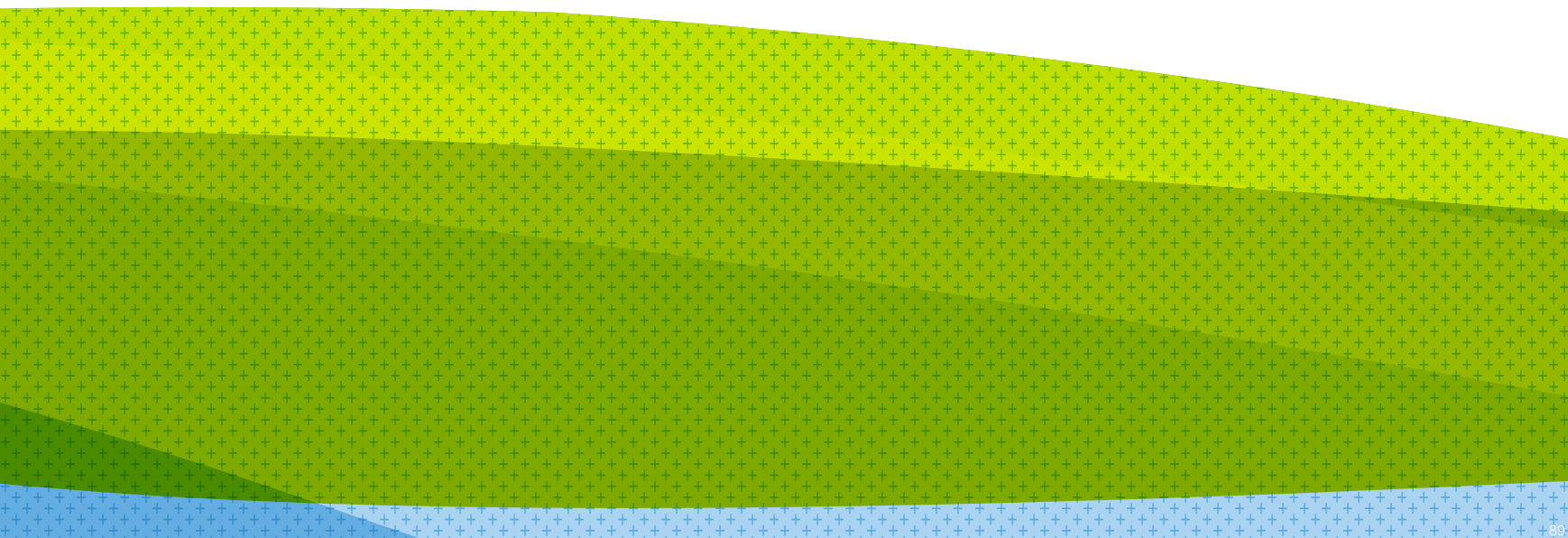
LA TRANSMISIÓN DE ENERGÍA ELÉCTRICA ES BAJA EN LA GENERACIÓN DE GASES DE EFECTO INVERNADERO, Y DE POLVO AL AIRE.

Durante el año 2009 se estableció la línea base de emisiones y se estimó que, anualmente, Transelec genera emisiones directas e indirectas por 2.336 ton CO₂.

De las emisiones directas, ellas alcanzaron las 316 ton CO₂. A modo de referencia, en 2007, la empresa cuprífera Codelco estimó sus emisiones directas de gases de efecto invernadero en 1.376.085 toneladas.

Las emisiones directas de Transelec se generaron a partir de dos fuentes principales:

- el tránsito de 50 camionetas, equivalente a 312 ton CO₂
- el funcionamiento preventivo de equipos electrógenos, equivalente a 4 ton anuales de CO).



Respecto de las emisiones indirectas, estas totalizaron 2.024 ton CO₂, siendo emitidas por dos fuentes principales:

- la reposición de gas SF₆ en los equipos de servicio. La compra de gas SF₆ para reposición debido a fugas desde equipos en servicio, corresponde aproximadamente a 70 kg anuales, menos del 1% del SF₆ en uso, lo que equivale a 1.680 ton de CO₂ emitidos.
- el funcionamiento de los equipos electrógenos. Se cuantificaron en 344 ton anuales NO y 0,2 ton de SO₂, emitidos por el funcionamiento preventivo de equipos electrógenos.

» 4.3.3. CUIDADO EN LA DISPOSICIÓN DE RESIDUOS

En su operación, transelec no produce grandes volúmenes de residuos industriales, domésticos o peligrosos.

La operación de Transelec no genera grandes volúmenes de residuos. Si bien la vida útil de las líneas de transmisión es de 30 años, la compañía posee instalaciones de alta tensión que tienen más de 80 años en operación. Una de las líneas más antiguas que aún se mantiene operativa, es la Línea Diego de Almagro - Chañaral, que fue construida el año 1926, todo un ejemplo de que el recambio de las torres de alta tensión se aplaza bastante en el tiempo. Sólo se cambian piezas y partes desgastadas o dañadas, manteniendo y resguardando siempre el estándar de seguridad de transmisión de la empresa.

Durante el 2009, la firma generó aproximadamente 90 toneladas de residuos industriales y 336 toneladas de residuos peligrosos.

De los residuos peligrosos generados, 300 toneladas fueron un hecho aislado, ya que se dio de baja residuos tipo A3020 (Aceites minerales de desecho no aptos para el uso al que estaban destinados). Esto corresponde a aceites dieléctricos que mostraron altos contenidos de agentes minerales que disminuían su capacidad aislante. El destino de estos residuos fue su incineración en el horno N°8 de Empresas Melón SA, para producción de energía eléctrica. Transformando lo que era considerado un residuo en un insumo de gran utilidad para otra compañía.

» 4.3.4. MATERIALES UTILIZADOS POR LA EMPRESA LARGA VIDA ÚTIL

Los equipos necesarios para la operación de transelec, están diseñados para resistir condiciones de intemperie y eventos sísmicos normales en Chile. Esto se traduce en equipos de larga vida útil, lo que permite que la compañía requiera un bajo volumen de materiales. Adicionalmente se busca maximizar la reutilización del equipamiento disponible, con el fin de no generar contaminación ambiental y ser eficiente en su operación.

La transmisión de energía es demandante de equipos y materiales altamente especializados que tienen una vida útil bastante extensa. Buscando un uso eficiente, Transelec realiza anualmente un riguroso plan de mantenimiento y, en lo posible, reutiliza muchos de esos materiales después de un proceso de reacondicionamiento.

En general, los materiales que se usan en el proceso de la compañía, corresponden a repuestos (piezas estructurales, aisladores, equipos y partes de equipos), además de insumos eléctricos, tales como aceite dieléctrico y gas SF₆.

ELIMINACIÓN DEL POLICLORURO DE BIFENILO O PCB

Los PCB han sido considerados por el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente, PNUMA, como una sustancia altamente tóxica. Dicha sustancia se encontraba en diversos equipos industriales de las empresas de transmisión eléctrica de todo el mundo, Transelec definió en el año 1982 no comprar ningún equipo, partes de estos o aceites que contengan este compuesto. No obstante lo anterior, y dada la larga vida útil de los equipos de la empresa, se decidió realizar durante el año 2008 y 2009 un inventario de aquellos que estaban en uso y desuso que contenían PCB's. Se registró un total de 88 toneladas de PCB en equipos en uso y 6,4 toneladas de PCB's en equipos en desuso y que se encontraban en bodegas transitorias en Transelec. Dichos compuestos se enviaron a empresas de tratamiento para asegurar su destino final sin contaminar el medio ambiente.

5. ANEXOS

Índice de Contenidos GRI (G3)
Encuesta de Opinión
Información de Contacto

» INDICE DE CONTENIDOS DE LA GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GRI - VERSIÓN G3 • INDICADORES PRINCIPALES (CORE)

Se han incluido los Indicadores de la guía sectorial “Electric Utility Sector Supplement” (Indicadores EU) en su versión final publicada en Abril de 2009

3.12

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL			
1	ESTRATEGIA Y ANÁLISIS		
1.1	Declaración del máximo responsable de la toma de decisiones de la organización	4, 6	
1.2	Descripción de los principales impactos, riesgos y oportunidades	24, 78, 83	
2	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN		
2.1	Nombre de la organización	14	
2.2	Principales marcas, productos y servicios	14	
2.3	Estructura operativa, incluida principales divisiones, entidades operativas, filiales y negocios conjuntos	14	
2.4	Localización de la sede principal	14	
2.5	Número de países en los que opera	La empresa opera solo en Chile	
2.6	Naturaleza de la propiedad y forma jurídica	14	
2.7	Mercados servidos	14	
2.8	Dimensiones de la organización: empleados, ventas netas, capitalización total, cantidad de productos o servicios	14 Mayor información sobre este punto se encuentra en website de la compañía: www.transelec.cl	
2.9	Cambios significativos durante el periodo cubierto por la memoria en tamaño, estructura y propiedad	Durante el 2009 Brookfield Brookfield Asset Management vendió el 17% de sus acciones a Brookfield Infrastructure Partnership, quedando con un 10%.	
2.10	Premios y distinciones recibidos durante el período	38	
Suplemento Sector Eléctrico	EU1	Capacidad instalada (MW), desglosados por fuente de energía primaria y por régimen regulatorio	No aplica. Transelec no opera en el negocio de generación eléctrica y/o distribución de la energía eléctrica
	EU2	Producción neta de energía desglosado por fuente de energía primaria y de régimen regulatorio	No aplica. Transelec no opera en el negocio de la generación eléctrica.
	EU3	Número de clientes residenciales, industriales, institucionales y comerciales	14 Se presenta el número de clientes desglosado por área de negocio.
	EU4	Longitud de las líneas de transmisión y distribución, subterráneas y superficiales por régimen regulatorio	14 Líneas de transmisión aéreas: 8.238 km.-circuito Líneas de transmisión subterráneas: 1 km.-circuito
	EU5	Ubicación de los permisos de emisión de CO2, o equivalentes, desglosado por la estructura de comercialización de carbono	La actividad de Transelec no es intensiva en emisiones de CO2, puesto que opera en la transmisión y no generación de energía eléctrica.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
3	PARÁMETROS DE LA MEMORIA	
3.1	Período cubierto por la memoria	Contraportada
3.2	Fecha de la memoria más reciente	Este es el primer reporte de sustentabilidad que publica la compañía. El año 2009 se desarrolló un reporte sobre el desempeño en sustentabilidad del año 2008, que sirvió de ejercicio interno y no fue publicado externamente.
3.3	Ciclo de presentación de memorias	La compañía espera reportar anualmente
3.4	Punto de contacto en relación con la memoria	104
3.5	Definición de contenidos de la memoria	Contraportada
3.6	Cobertura de la memoria	Contraportada
3.7	Límites al alcance de la memoria	Contraportada
3.8	Tratamiento de información de operaciones de joint ventures y filiales	Se incluye información de la filial Transelec Norte.
3.9	Técnicas de medición de datos y bases para realizar los cálculos	Se han utilizado las directrices de la Global Reporting Initiative
3.10	Efecto de la re expresiones de memorias anteriores	No aplica ya que es el primer reporte de sustentabilidad
3.11	Cambios significativos en el alcance de la memoria	No aplica ya que es el primer reporte de sustentabilidad
3.12	Indice de contenidos GRI	90
3.13	Verificación	La información ha sido verificada internamente por las Vicepresidencias y Gerencias que la han generado. No se ha realizado verificación externa.
4	GOBIERNO, COMPROMISOS Y PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	
	GOBIERNO CORPORATIVO	
4.1	Estructura de gobierno de la organización	28
4.2	Indicar si el presidente del máximo órgano de gobierno ocupa un cargo ejecutivo	El Presidente del Directorio no ocupa un cargo ejecutivo
4.3	Número de miembros del máximo órgano de gobierno que son independientes o no ejecutivos	5 Directores
4.4	Mecanismos de accionistas y empleados para comunicarse con el máximo órgano de gobierno	Sesiones de Directorio; reuniones del Comité de Auditoría; Informes mensuales trimestrales de gestión; procedimientos del Código de Conducta, a través del Secretario del Directorio.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
4.5	Vínculo entre remuneraciones de miembros del órgano de gobierno, altas directivos y ejecutivos, y el desempeño de la organización	Los Directores tiene una renta fija. Los ejecutivos (Gerente General, Vicepresidentes, Gerentes y Subgerentes) tienen un bono por cumplimiento de los objetivos de la empresa y personales. El resto de los empleados tiene un bono asociado al resultado operacional y a la rentabilidad de los activos.
4.6	Procedimientos para evitar conflictos de interés	Estas materias se regulan a través del Código de Ética de Transelec para Directores y Ejecutivos, Manual de Información de Interés para el Mercado publicado en la página Web, la Ley de Sociedades Anónimas 18.046 de Chile, y las normas de la SVS.
4.7	Procedimientos para determinar capacitación y experiencia de los miembros del máximo órgano de gobierno	Solicitud de currículum y entrevistas personales con los candidatos en los que participan especialistas externos y representantes de los accionistas.
4.8	Misión, valores y códigos de conducta y principios relevantes para el desempeño económico, social y ambiental	9, 19
4.9	Mecanismos para identificación y evaluación de riesgos y oportunidades	Se realiza como parte del proceso de Planificación Estratégica y a traves de los programas de auditoría a la empresa. Adicionalmente durante el 2008, se realizó un levantamiento de todos los riesgos a la seguridad y salud ocupacional de los trabajadores propios y contratistas, y los impactos al medioambiente, como parte del proceso de certificación OHSAS 18.001 e ISO 14.000.
4.10	Evaluación de desempeño ambiental, social y económico de los miembros del máximo órgano de gobierno	No existe un mecanismo formal de evaluación por estos aspectos
COMPROMISO CON INICIATIVAS EXTERNAS		
4.11	Compromisos con iniciativas externas: adopción o no de un planteamiento o principio de precaución	Transelec adopta por ley el principio de precaución referente a viviendas en la cercanía de las líneas de Alta Tensión. La empresa no ha suscrito formalmente compromisos con iniciativas de esta naturaleza.
4.12	Principios o programas sociales, ambientales y sociales suscritos por la organización	Transelec no ha suscrito formalmente compromisos con iniciativas de esta naturaleza
4.13	Principales asociaciones a las que pertenece, y/o entes nacionales o internacionales a los que apoya	La empresa participa en la asociación Empresas Eléctricas A.G, que reúne a las compañías del sector, y en la Fundación Acción RSE que promueve la responsabilidad social de las empresas.

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL			
PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS			
4.14	Relación de grupos de interés: identificación	34	
4.15	Base para la selección e identificación de grupos de interés	32	
4.16	Enfoque utilizado para la inclusión de los grupos de interés	32	
4.17	Principales preocupaciones y aspectos de interés que hayan surgido de la participación de los grupos de interés, y la forma en que ha respondido la organización	32	
DIMENSION ECONOMICA			
DMA	Enfoque de Gestión	39, 44	
Suplemento Sector Eléctrico	DISPONIBILIDAD Y CONFIABILIDAD		
	EU6 Planificación para garantizar, a corto y largo plazo, la disponibilidad y confiabilidad de electricidad	49	
	GESTIÓN DE LA DEMANDA		
	EU7 Gestión de la demanda incluyendo programas residenciales, comerciales e industriales		No aplica. Transelec no participa en los contratos de suministro de energía con usuarios finales, que es una función asignada a las empresas distribuidoras en el país, y por lo tanto no trabaja en la administración de la demanda eléctrica.
	INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO		
EU8	Actividades de investigación y desarrollo destinadas a proporcionar electricidad confiable y accesible, y promover el desarrollo sostenible	50	
EU9	DESMANTELAMIENTO DE PLANTAS		
	Provisiones para el desmantelamiento de plantas nucleares		No aplica. La empresa no posee plantas generadoras, ya que está solo en el negocio de la transmisión.
DESEMPEÑO ECONÓMICO			
EC1	Valor económico directo generado y distribuído incluyendo ingresos, costes de explotación, retribución a empleados, donaciones, y otras inversiones en la comunidad, beneficios no distribuidos y pagos a proveedores de capital y a gobierno.	39	
EC2	Consecuencias financieras y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización debido al cambio climático		Transelec, dado su negocio, no es una empresa intensiva en emisión de gases efecto invernadero.

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario															
		PERFIL																
EC3	Cobertura de las obligaciones de la organización debidas a programas de beneficios sociales		La empresa cumple con el sistema de obligaciones previsionales vigente en Chile. Actúa como agente retenedor y posterior pagador a la respectiva administradora de Fondos de Pensiones elegida por el trabajador.															
EC4	Ayudas financieras significativas recibidas de gobiernos		No se reciben ayudas financieras de gobiernos. La empresa accede a los beneficios tributarios aplicables a todas las empresas que operan en el país, por ejemplo, en materia de capacitación y de donaciones para proyectos sociales y educacionales.															
EC6	Políticas, prácticas y proporción de gasto correspondiente a proveedores locales en lugares en donde se desarrollen operaciones significativas	39																
EC7	Procedimientos para la contratación local y proporción de altos directivos procedentes de la comunidad local		No existe una política explícita que privilegie la contratación local, se aplica criterio de acuerdo al cargo requerido. Todos los vicepresidentes y gerentes son chilenos.															
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS																		
EC8	Desarrollo e impacto de las inversiones en infraestructura y los servicios prestados principalmente para el servicio público mediante compromisos comerciales, pro bono o en especies.		Transelec opera un bien de uso público que es la transmisión de energía eléctrica por lo que todas sus inversiones en infraestructura sirven a dicho propósito. En la sección 2.1 “Confiabilidad, Disponibilidad y Sustentabilidad del Suministro Eléctrico” están tratados estos aspectos.															
Suplemento Sector Eléctrico	DISPONIBILIDAD Y CONFIABILIDAD																	
	EU10	Planificación de la capacidad (MW) en relación a la demanda de electricidad proyectada en el largo plazo, desglosado por fuente de energía y por régimen regulatorio	49															
	GESTIÓN DE LA DEMANDA																	
	EU11	Promedio de la eficiencia de la generación de plantas térmicas, desglosado por fuente de energía y por régimen regulatorio.	No aplica. Transelec no opera en la generación de energía eléctrica.															
	EFICIENCIA DEL SISTEMA																	
	EU12	Pérdidas en la transmisión y distribución como porcentaje del total de energía.	<table><tr><th>Años</th><th>2007</th><th>2008</th><th>2009</th></tr><tr><td>Venta de Energía (GWh)</td><td>52.637</td><td>52.799</td><td>53.056</td></tr><tr><td>Pérdidas de Transmisión (GWh)</td><td>1.780</td><td>2.021</td><td>1.966</td></tr><tr><td>% pérdidas sobre ventas</td><td>3,4%</td><td>3,8%</td><td>3,7%</td></tr></table>	Años	2007	2008	2009	Venta de Energía (GWh)	52.637	52.799	53.056	Pérdidas de Transmisión (GWh)	1.780	2.021	1.966	% pérdidas sobre ventas	3,4%	3,8%
Años	2007	2008	2009															
Venta de Energía (GWh)	52.637	52.799	53.056															
Pérdidas de Transmisión (GWh)	1.780	2.021	1.966															
% pérdidas sobre ventas	3,4%	3,8%	3,7%															

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
DESEMPEÑO AMBIENTAL		
DMA	Enfoque de Gestión	76
MATERIALES		
EN1	Materiales utilizados por peso y volumen.	86
EN2	Porcentaje de las materias primas que corresponden a materiales reciclados.	Las materias primas principales que utiliza Transelec deben cumplir estrictos criterios de cumplimiento para asegurar la confiabilidad de suministro. Por ello la empresa no privilegia el uso de materias primas recicladas en su operación.
ENERGIA		
EN3	Consumo directo de energía desglosado por fuentes primarias	86
EN4	Consumo indirecto de energía desglosado por fuentes primarias	Transelec fue certificada en el año 2009 en ISO 14.000, en dicho proceso se ha definido como una meta para el período 2010 - 2011 la cuantificación del consumo indirecto de energía.
AGUA		
EN8	Captación total de agua por fuentes (por tipo de planta generadora)	Si bien Transelec consume agua para la operación de sus oficinas y subestaciones, no se cuantifica el volumen total del uso del recurso. Respecto al consumo de grandes volúmenes para la operación, no aplica dado que Transelec opera en la transmisión y no en el negocio de generación.
BIODIVERSIDAD		
EN11	Descripción de terrenos adyacentes o ubicados dentro de espacios naturales protegidos o de áreas de alta biodiversidad no protegidas. Indíquese la ubicación y tamaño de terrenos en propiedad, arrendados, o que son gestionados, de alto valor en biodiversidad en zonas ajenas a áreas protegidas	83
Suplemento Sector Eléctrico	EU13	La biodiversidad de los hábitats compensado en comparación con la biodiversidad de las zonas afectadas.
		83. Las líneas de transmisión no son incompatibles con la vegetación arbustiva y ocupación de fauna. No se han instalado subestaciones en sectores de alta biodiversidad.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
EN12	Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad en espacios naturales protegidos o en áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, productos y servicios.	83. En espacios naturales protegidos, Translec procura reducir la intervención de vegetación al mínimo indispensable. Para lograr esto, evita el corte de árboles y arbustos, privilegiando en su lugar la poda de ramas que se acercan a los conductores de energía. Esto permite que los ejemplares vegetales que se encuentran dentro de las franjas de seguridad continúen sus ciclos de vida habituales e interactúen con los ejemplares fuera de la franja. Por lo anterior, el impacto en la biodiversidad total, es cercano a cero. Las actividades de Transelec no producen impactos sobre la biodiversidad animal. Transelec no posee instalaciones en áreas de alta biodiversidad no protegidas.
EN14	Estrategias y acciones implementadas para la gestión de impactos sobre la biodiversidad.	83. Un criterio ampliamente usado por Transelec durante el diseño de trazados de sus líneas de transmisión, consiste en evitar el paso por Parques Nacionales y otras áreas protegidas. Sólo se recurre al paso por áreas protegidas cuando lo considera inevitable. Durante el desarrollo del proyecto “Línea de Transmisión Eléctrica 220 kV Charrúa-Chillán”, la compañía debió cortar 27 há de monocultivos forestales de pinto radiata. La reforestación de esta superficie cortada se llevó a cabo en zonas degradadas de la Reserva Nacional Radal Siete Tazas, utilizando bosque nativo. Durante el desarrollo del proyecto “Línea de Transmisión Eléctrica 220 kV Ancoa - Itahue”, la compañía debió cortar 14 há de monocultivos forestales. La reforestación de esta superficie cortada se llevó a cabo en zonas degradadas de la Reserva Nacional Altos del Lircay, utilizando bosque nativo.
EMISIONES, VERTIDOS Y RESIDUOS		
EN16	Emisiones totales, directas e indirectas, de gases de efecto invernadero, en peso.	86
EN17	Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero, en peso	Transelec fue certificada en el año 2009 en ISO 14.000, en dicho proceso se ha definido como una meta para el período 2010 - 2011 la cuantificación de las emisiones indirectas.
EN18	Iniciativas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y las reducciones logradas.	No existen iniciativas específicas para la reducción de gases de efecto invernadero.

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario
		PERFIL	
EN19	Emisiones de sustancias destructoras de la capa de ozono, en peso		No aplica por la naturaleza del negocio de Transelec que es la transmisión, por ello no son generadas emisiones consecuencia de emisiones netas por MWh generadas.
EN20	NO, SO y otras emisiones significativas al aire, por tipo y peso.		86. Transelec tiene muy bajas emisiones de NO y SO, ya que no participa en el negocio de generación de energía.
EN21	Vertimiento total de aguas residuales, según su naturaleza y destino.		Transelec opera sólo en el negocio de la transmisión eléctrica, por ello no son vertidas aguas residuales, ni descargas termicas o termales.
EN22	Peso total de los residuos gestionados, según tipo y método de tratamiento.		86
EN23	Número total y volumen de los derrames accidentales más significativos		No ha habido derrames accidentales significativos durante los últimos 3 años de operación de Transelec.
PRODUCTOS Y SERVICIOS			
EN26	Iniciativas para mitigar los impactos ambientales de los productos y servicios, y grado de reducción de ese impacto-		No aplica por la naturaleza del negocio de Transelec que es la transmisión.
EN27	Porcentaje de los productos vendidos, y sus embalajes, que son recuperadas al final de su vida útil, por categorías de productos		No aplica por la naturaleza del negocio de Transelec que es la transmisión.
CUMPLIMIENTO NORMATIVO			
EN28	Coste de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la normativa ambiental		El 15 de Mayo de 2009 Transelec recibe una multa de 2 UTM, por funcionamiento deficiente de sistema de agua potable.
DESEMPEÑO SOCIAL			
PRACTICAS LABORALES Y ETICA DEL TRABAJO			
DMA	Enfoque de Gestion		58, 72
EMPLEO			
Suplemento Sector Eléctrico	EU14	Programas y procesos para garantizar la disponibilidad de mano de obra calificada.	66
	EU15	Porcentaje de empleados con derecho a jubilarse en los próximos 5 y 10 años, desglosados por categoría de empleo y por región.	No se cuantifica este indicador.
	EU16	Políticas y requerimientos relativos a la salud y seguridad de los empleados propios, y a los empleados de los contratistas y subcontratistas.	72

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL			
LA1	Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.	60	
Suplemento Sector Eléctrico	EU17	Días trabajados por los empleados de contratistas y subcontratistas involucrados en actividades de construcción, operación y mantención	72
	EU18	Porcentaje de empleados de contratistas y subcontratistas que están en programas relevantes de entrenamiento en salud y seguridad	72
	LA2	Número total de empleados y rotación media de empleados desglosados por grupo de edad, sexo y región	60
	RELACIONES EMPRESA - TRABAJADORES		
LA4	Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.	Existen dos contratos colectivos, el número de afiliados totales que adhieren a un contrato colectivo es 206 trabajadores.	
LA5	Período(s) mínimo(s) de preaviso relativo a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos	No existe un período definido de preaviso.	
	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO		
LA7	Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos, y número de víctimas mortales, relacionadas con el trabajo por región.	72	
LA8	Programas de formación, educación, asesoramiento, prevención y control de riesgos, que se apliquen a los trabajadores, sus familias, o los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves	72	
	FORMACIÓN Y EDUCACIÓN		
LA10	Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado	66	
	DIVERSIDAD DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		
LA13	Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla. Desglosados por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías, y otros indicadores de diversidad.	60	En el Directorio de la Empresa, de 9 directores , 1 es mujer y es de nacionalidad canadiense.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
LA14	Relación entre el salario base de los hombres con respecto al de las mujeres, desglosados por categoría profesional.	En Transelec los salarios base para hombres y mujeres en niveles de cargos similares son iguales. Estos se van diferenciando a partir de factores personales como desempeño, experiencia, y en niveles superiores se suman factores como formación, nivel de responsabilidad, experiencia y desempeño. En Transelec los salarios no están asociados al género.
DERECHOS HUMANOS		
DMA	Enfoque de Gestión	64
PRÁCTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO		
HR1	Porcentaje y número de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos o que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos	El 100% de los contratos que son licitados o adjudicados por Transelec, incluyen la exigencia de cumplimiento de la legislación laboral, incluyendo temas como sueldo mínimo, trabajo infantil, salud y seguridad, trabajo forzado, entre otros.
HR2	Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas en estas materias	La empresa define la exigencia de sueldo mínimo en contratos a empresas contratistas. En la etapa de construcción, se realiza una visita de inspección que cubre el cumplimiento técnico, y los aspectos ambientales y seguridad laboral.
NO DISCRIMINACIÓN		
HR4	Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas	64
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS		
HR5	Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos.	En Transelec existe absoluta libertad para adherir a los 2 sindicatos. Durante el año 2009, se mantuvieron las buenas relaciones laborales con los dos sindicatos de la compañía, esto a través de buenos canales de comunicación, lo que se refleja en la inexistencia de casos judiciales relacionados con temas sindicales.
EXPLOTACIÓN INFANTIL		
HR6	Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Todas las actividades deben ser realizadas por trabajadores con contrato, donde se verifica que se cumple la legislación laboral Chilena, legislación que no permite el trabajo infantil.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
TRABAJOS FORZADOS		
HR7	Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación	Todas las actividades deben ser realizadas por trabajadores con contrato, donde se verifica que se cumple la legislación laboral Chilena, legislación que no permite el trabajo forzado.
SOCIEDAD		
DMA	Enfoque de Gestión	51
COMUNIDAD		
SO1	Naturaleza, alcance y efectividad de los programas y prácticas para evaluar y gestionar los impactos de las operaciones en las comunidades, incluyendo entrada, operación y salida de la empresa.	51, 78
Suplemento Sector Eléctrico	EU19 Participación de los Grupos de Interés en el proceso de decisión relativo al planeamiento y desarrollo de infraestructura	77
	EU20 Aproximación para la gestión de impactos por desplazamientos	78
	EU21 Medidas para la planificación de contingencias, gestión de planes antes desastres/emergencias y entrenamiento, y planes de recuperación/ restauración.	Transelec ha establecido planes de emergencia en cada una de sus Gerencias Zonales. Los planes de emergencia creados para casos como una emergencia (Incendio, Terremoto, Tsunami, Derrames), buscan reducir la probabilidad de que el personal de la compañía sufra accidentes. Los planes consideran también el minimizar los impactos al exterior de la empresa al ocurrir uno de estos sucesos.
	EU22 Número de personas desplazadas producto de nuevos proyectos de generación o líneas de transmisión o expansiones, dividido por desplazamientos físicos o económicos.	Producto de nuevos proyectos la empresa no ha debido desplazar poblaciones aledañas ni tampoco cercanas. Si ha sido necesario trabajar en conjunto con aquella población que ha infringido la ley y ha trasladado su lugar de vivienda a la franja de seguridad de las líneas de transmisión.
CORRUPCIÓN		
SO2	Porcentaje y número total de unidades de negocios analizadas con respecto a riesgos relacionados con la corrupción	No se han detectado riesgos en estas materias

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
SO3	Porcentaje de empleados formados en las políticas y procedimientos anti-corrupción de la organización	Estos aspectos están normados en el Código de Ética para Directores y Ejecutivos, y para el Personal de la empresa está normado en el Código de Conducta y en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Todos los empleados están informados sobre sus contenidos y han firmado su compromiso por escrito.
SO4	Medidas tomadas en respuesta a incidentes de corrupción	No ha habido incidentes de corrupción durante el período reportado
POLÍTICA PÚBLICA		
SO5	Posición en las políticas públicas y participación en el desarrollo de las mismas y de actividades de “Lobbying”	Transelec participa en el intercambio de opiniones y enriquecimiento de normas legales propuestas, y participa activamente en instancias técnicas relacionadas a los temas de transmisión de energía. En dichos temas, Transelec realiza estudios y propuestas para el desarrollo del sistema de transmisión, que comparte o expone a organismos técnicos como la Comisión Nacional de Energía (CNE) y los Centros de Despacho Económico de Carga (CDEC). Su objetivo final es poner a disposición de las autoridades regulatorias y del desarrollo del país, su experiencia, conocimiento y estudios en torno a aquellas iniciativas que son necesarias para garantizar un sistema de transmisión confiable y sustentable. Transelec participa activamente en la asociación gremial de Empresas Eléctricas A.G., quien reúne a las compañías de distribución y transmisión eléctricas de Chile. Dicha organización participa en la discusión y desarrollo de políticas públicas y lobbying en los temas de interés para sus asociados.
CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
SO8	Valor monetario de sanciones y multas significativas y número total de sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones	Existe en la actualidad un total de 4 multas significativas impuestas por la Superintendencia de Electricidad y Combustibles (SEC) por un monto total de US\$4.200.000 aproximadamente, las cuales se encuentran con recursos pendientes, ya sea ante la misma SEC o ante los tribunales de justicia. No existen otras sanciones o multas significativas ni sanciones no monetarias derivadas del incumplimiento de las leyes y regulaciones.

Indicador GRI		Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL			
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTO			
DMA	Enfoque de Gestión: Salud y Seguridad del Cliente, Etiquetado de Productos y Servicios, Comunicaciones de Marketing, Privacidad del Cliente, Cumplimiento normativo		36
Suplemento Sector Eléctrico	ACCESO		
	EU23	Programas, incluyendo aquellos en alianza con gobiernos, para mejorar o mantener el acceso a servicios eléctricos y a los servicios de soporte de clientes.	Transelec opera en la transmisión de la energía eléctrica. Los programas de gobierno involucran principalmente a las empresas distribuidoras.
	ENTREGA DE INFORMACIÓN		
	EU24	Prácticas para hacer frente a barreras de lenguaje, culturales, baja alfabetización o discapacidades relacionadas con el acceso y seguridad en el uso de servicios eléctricos.	78, 83. Transelec desarrolla actividades de difusión y educación en materia de respeto por la franja de seguridad, campañas de prevención de accidentes en el uso de volantes y otros.
SALUD Y SEGURIDAD DEL CLIENTE			
PR1	Fases del ciclo de vida de los productos y servicios en las que se evalúan, para en su caso ser mejorados, los impactos de los mismos en la salud y seguridad de los clientes, y porcentaje de categoría de productos y servicios significativos sujetos a tales procedimientos de evaluación.		78
Suplemento Sector Eléctrico	EU25	Número de lesiones y fatalidades públicas que involucren a los activos de la empresa, incluyendo juicios y causas legales pendientes por enfermedades.	No hubo durante el 2009 casos de lesiones y fatalidades que involucren a los activos de la empresa, y no existen juicios y causas legales pendientes por enfermedades.

Indicador GRI	Descripción Indicador	Página / Comentario
PERFIL		
ETIQUETADO DE LOS PRODUCTOS Y SERVICIOS		
PR3	Tipos de información sobre los productos y servicios que son requeridos por los procedimientos en vigor y la normativa, y porcentaje de productos y servicios sujetos a tales requerimientos informativos.	Transelec cumple con las disposiciones legales y normas de los organismos pertinentes en estas materias.
COMUNICACIONES DE MARKETING		
PR6	Programas de cumplimiento de las leyes o adhesión a estándares y códigos voluntarios mencionados en comunicaciones de marketing, incluidos la publicidad, otras actividades promocionales y los patrocinios.	No aplica por el tipo de producto que es comercializado. Sin embargo, Transelec cumple con las disposiciones del Código Chieno de Ética Publicitaria.
CUMPLIMIENTO NORMATIVO:		
PR9	Coste de aquellas multas significativas fruto del incumplimiento de la normativa en relación con el suministro y el uso de productos y servicios de la organización	Existe en la actualidad un total de 4 multas significativas impuestas por la SEC (las cuales se encuentran con recursos pendientes, ya sea ante la misma SEC o ante los tribunales de justicia), por un monto total de US\$4.200.000 aproximadamente.
ACCESO:		
Suplemento Sector Eléctrico	EU26 Porcentaje de la población no servida en zonas de licencias de distribución o áreas de servicio.	No aplica. Transelec no opera en el negocio de la distribución de energía eléctrica.
	EU27 Número de desconexiones residenciales por no pago, desglosado por duración de la desconexión y por régimen regulatorio.	No aplica. Transelec no opera en el negocio de la distribución de energía eléctrica.
	EU28 Frecuencia de Corte de Energía	45
	EU29 Promedio de la duración de corte de suministro eléctrico	45
	EU30 Promedio factor de disponibilidad de la planta por la fuente de energía y por régimen regulatorio	No aplica. Transelec no opera en el negocio de la generación.

» CUESTIONARIO DE OPINIÓN REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2009, TRANSELEC

» SU OPINIÓN NOS INTERESA:

Valoramos sus comentarios y agradecemos darnos a conocer su opinión para mejorar futuras ediciones del Reporte de Sustentabilidad.

Envíe este cuestionario al FAX: (56 2) 650 85 17 o a la siguiente dirección:

TRANSELEC
Avda. Apoquindo 3721, Piso 6.
Las Condes
Santiago, Chile

» CONTÁCTENOS, PARA NOSOTROS ES IMPORTANTE SU OPINIÓN

3.4

Para mayor información sobre este reporte o si quiere comunicarnos su opinión y sugerencias para futuras ediciones, contactar a:

TRANSELEC
Gerencia de Asuntos Corporativos
Contacto:

Claudio Vera
Gerente de Asuntos Corporativos
Email: cvera@transelec.cl
Fono: 56-2-467 70 13

www.transelec.cl

1. ¿Cómo evalúa los siguientes aspectos de este reporte?

Nivel general	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil
Utilidad de la información presentada	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil
Transparencia y Honestidad	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil
Diseño gráfico	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil
Claridad y facilidad de comprensión	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil
Extensión	☐ Muy Bueno	☐ Bueno	☐ Aceptable	☐ Débil	☐ Muy Débil

2. ¿Qué secciones del reporte considera más relevantes? (Elija las 3 secciones más importantes)

- ☐ Presentación
 ☐ Colaboradores y Contratistas
- ☐ La Empresa
 ☐ Respeto por el Medio Ambiente y las Comunidades Vecinas
- ☐ Compromiso con el Desarrollo de la Sociedad y las Comunidades Vecinas

¿Por qué?

3. ¿Qué nos sugiere mejorar en el próximo informe?

4. ¿Qué información le gustaría que se incorporara o se ampliara en futuras ediciones?

5. ¿Cómo le gustaría acceder al reporte?

- ☐ Reporte impreso
 ☐ Archivo electrónico (CD)
- ☐ Website

6. Comentarios adicionales:

7. Respetto de TRANSELEC, usted se identifica principalmente como:

- ☐ Empleado de TRANSELEC
 ☐ Accionista - Director
- ☐ Cliente
 ☐ Proveedor y/o Contratista
- ☐ Gobierno nacional, regional o local.
 ☐ Comunidad
- ☐ Organismo regulador
 ☐ Organización de la sociedad civil
- ☐ Estudiante/Académico
 ☐ Analista de responsabilidad social
- ☐ Sector empresarial
 ☐ Medio de comunicación
- ☐ Otro Especificar:

8. Información Personal (OPCIONAL)

Nombre y apellido:

Dirección:

Ciudad y país:

Teléfono:

E-mail:

Muchas gracias por sus comentarios.



» REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2009

DIRECCIÓN GENERAL:

GERENCIA DE ASUNTOS CORPORATIVOS – TRANSELEC

DESARROLLO DE CONTENIDOS:

KODAMA & MEX

DISEÑO:

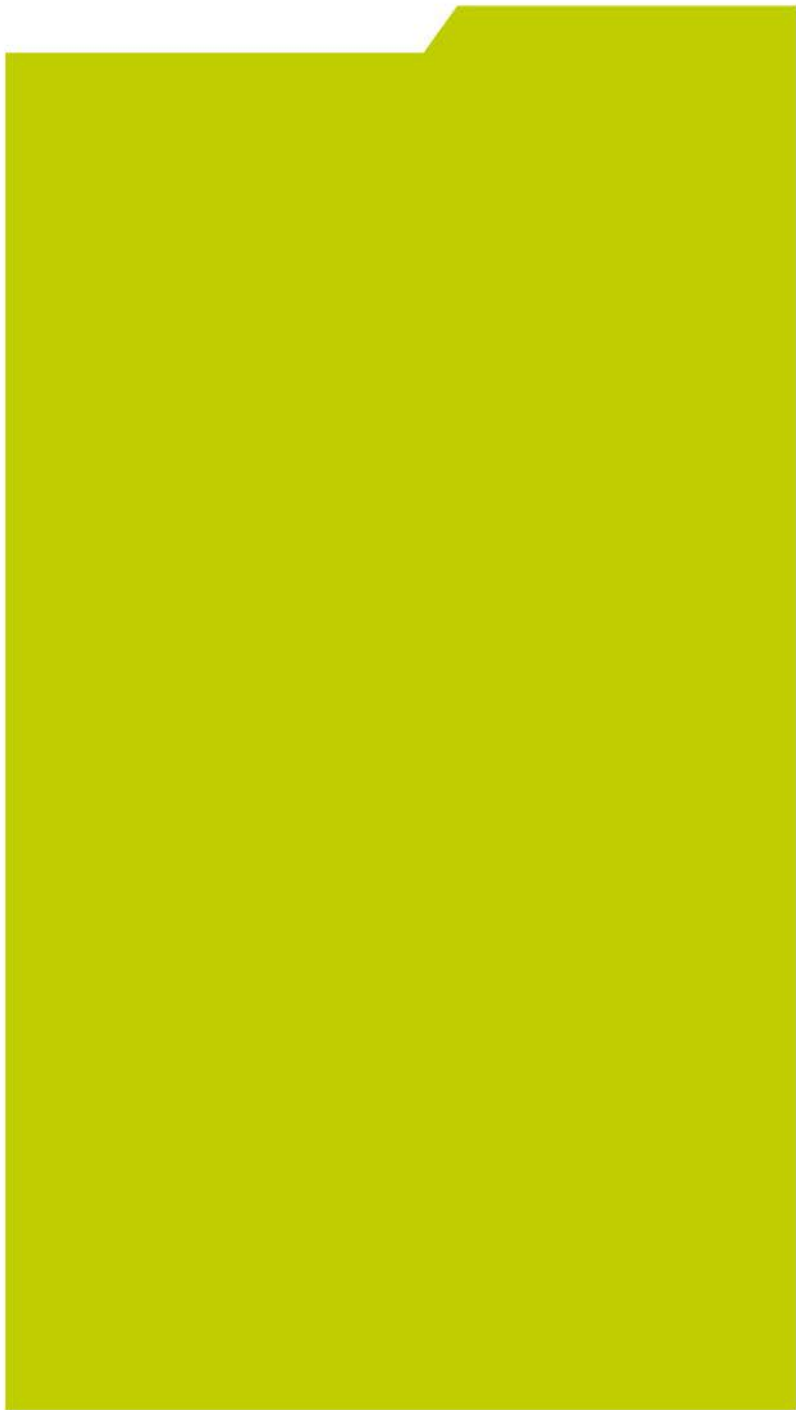
BAOBAB DISEÑO LTDA.

FOTOGRAFÍAS:

THOMAS WEDDERVILLE Y ARCHIVO TRANSELEC

PUBLICACIÓN:

MAYO 2010



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD 2009

TRANSELEC S. A.

Av. Apoquindo 3721, piso 6
Las Condes, Santiago
T: 467 7000

www.transelec.cl